Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale" n. 76 del 25 marzo 1961

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA Roma - Sabato, 25 marzo 1961 SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10, ROMA - TEL. 841-089 848-184 841-737 866-144

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 144.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese vinicole pure ed acetiere.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 145.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 144.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese vinicole pure ed acetiere.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 29 gennaio 1959, e relative tabelle, per i lavoratori di aziende vinicole pure ed acetiere, stipulato tra la Federazione Italiana Industriali Produttori ed Esportatori di Vini, Liquori ed Affini, con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana, e la Federazione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari, la Federazione Unitaria Lavoratori Prodotti Industrie Alimentari, l'Unione Italiana Lavoratori Industrie Alimentari; e, in pari data, tra la Federazione Italiana Industriali Produttori ed Esportatori di Vini, Liquori ed Affini e la Federazione Nazionale Lavoratori della Alimentazione;

Visto l'accordo per l'istituzione dei collegi tecnici provinciali e nazionali per le assegnazioni di categoria degli impiegati dell'industria alimentare e per l'attribuzione della qualifica impiegatizia, allegato al predetto contratto;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 77 del 3 maggio 1960, degli atti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato il contratto collettivo di lavoro 29 gennaio 1959 relativo ai lavoratori addetti alle aziende vinicole pure ed acetiere, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto collettivo anzidetto, annesso al presente decreto, nonchè alle clausole, dal medesimo richiamate ed allo stesso allegate, dell'accordo indicato nel preambolo.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese produttrici di vini puri ed aceti.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA

Registrato alla Corte dei conti, addì 15 marzo 1961
Atti del Governo, registro n. 135, foglio n. 33. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO 29 GENNAIO 1959 PER I LAVORATORI DI AZIENDE VINICOLE PURE ED ACETIERE

Addì 29 gennaio 1959.

Presso la Confederazione generale dell'industria italiana:

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODUTTORI ED ESPORTATORI DI VINI, LIQUORI ED AFFINI, rappresentata dal Rag. *Ludovico Baratta,* assistito dal Dott. *Renato Dettori*, dalla Sig.ra *Nella Vaccari* e dal Dott. *Giovanni Ceccuzzi;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del Dott. *Mario Rossi* e dell'Avv. *Antonio Zanini;*

e

la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario generale Sig. *Peppino Dall'Aglio,* dai segretari nazionali Signori: *Vincenzo Ansanelli* e *Orfeo Mannocci*, assistiti dal Rag. *Mario Veneziani* e dai Signori: *Vilder Melli* e *Ennio Maceri;*

la FEDERAZIONE UNITARIA LAVORATORI PRODOTTI INDUSTRIE ALIMENTARI (F.U.L.P.I.A.), rappresentata dal Segretario generale Sig. *Ugo Zino* e dai Signori: *Biondi Ubaldo, Giuseppe Motta;*

l'UNIONE ITALIANA LAVORATORI INDUSTRIE ALIMENTARI (U.I.L.I.A.), rappresentata dal Segretario nazionale responsabile Sig. *Ferruccio Bigi* e dai Signori: *Simeoni Francesco, Turchetti Carmine* e Dott. *Bigi Titano.*

Addì 29 gennaio 1959.

Presso la Confederazione generale dell'industria italiana;

tra

la FEDERAZIONE ITALIANA INDUSTRIALI PRODUTTORI ED ESPORTATORI DI VINI, LIQUORI ED AFFINI, rappresentata dal Rag. *Ludovico Baratta*, assistito dal Dott. *Renato Dettori*, dalla Sig.ra *Nella Vaccari* e dal Dott. *Giovanni Ceccuzzi;* con l'assistenza della CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, nella persona del Dott. *Mario Rossi* e dell'Avv. *Antonio Zanini;*

e

la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI DELL'ALIMENTAZIONE (C.I.S N.A.L.), rappresentata dal Segretario nazionale Sig. *Francesco Nardeschi;*

è stato stipulato il seguente contratto per i dipendenti da aziende vinicole pure ed acetiere.

PARTE PRIMA

OPERAI

Art. 1.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il contratto vale:

a) per i lavoratori di aziende che con uve e mosti o vini producono vini tipici, salvo che la produzione sia fatta a scopo di consumo familiare;

b) per i lavoratori di aziende che con uve e mosti o vini producono vini comuni, anche se gassificati con immissioni di anidride carbonica, facendo della produzione del vino preminente oggetto della loro attività, o di quelle che pur procedendo contemporaneamente ad operazioni di produzione e di scambio di vini abbiano un movimento complessivo aziendale non inferiore ai seimila ettolitri annui con non meno di 2000 q.li di produzione propria;

c) per i lavoratori di aziende che esercitano attività di imbottigliamento e di infiascamento;

d) per i lavoratori di aziende produttrici di aceti.

Art. 2.

AFFISSIONE DEL CONTRATTO

Copia del presente contratto dovrà essere affissa nei vari reparti di lavorazione in modo ben visibile.

Art. 3.

ASSUNZIONE

L'assunzione dei lavoratori deve essere fatta in conformità delle norme di legge sul collocamento.

Art. 4.

DOCUMENTI

Per essere assunto l'operaio dovrà presentare, oltre a quelli richiesti per legge, i seguenti documenti:

1) documento di identificazione;
2) libretto di lavoro e certificato di cui all'art. 41;
3) tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
4) stato di famiglia, se capo di famiglia.

Inoltre è in facoltà dell'azienda di richiedere all'operaio il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

L'operaio dovrà pure dichiarare la sua residenza impegnandosi a segnalare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

Art. 5.

COMUNICAZIONE DI ASSUNZIONE

Al termine del periodo di prova il datore di lavoro comunicherà per iscritto agli operai confermati in servizio:

1) la data di assunzione;
2) la categoria assegnata e le mansioni affidategli;
3) il trattamento economico.

Analoga comunicazione sarà fatta agli operai già in servizio alla data di entrata in vigore del presente contratto.

Chiarimento a verbale. Le parti si danno atto che l'operaio non può rifiutarsi di disimpegnare mansioni diverse da quelle indicate nella lettera di assunzione e rientranti nella stessa categoria salvo quanto disposto dall'art. 20 (passaggio e cumulo di mansioni).

Art. 6.

PRECEDENZE

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie o ai figli dell'operaio deceduto durante il rapporto di lavoro qualora lo richiedono particolari necessità familiari e sempre che questi abbiano i requisiti e l'idoneità necessari.

Il diritto a tale precedenza dovrà essere esercitato entro un anno dal decesso.

Art. 7.

DONNE E FANCIULLI

L'ammissione al lavoro ed il lavoro delle donne e dei fanciulli sono regolati dalle disposizioni di legge.

In particolare si richiamano le disposizioni legislative contenute nell'articolo 11 della legge sul lavoro delle donne e dei fanciulli, il cui testo si riporta qui di seguito:

« Art. 11. — *Trasporto e sollevamento pesi.* I carichi di cui possono essere gravati i fanciulli, i minori degli anni 17 e le donne di qualunque età adibiti ai lavori di trasporto e sollevamento di pesi, anche se inerenti ai lavori agricoli, non possono superare i seguenti limiti:

a) trasporto a braccia e a spalla: maschi sotto ai 15 anni, Kg. 15; maschi dai 15 a 17 anni, Kg. 25; femmine sotto ai 15 anni, Kg. 5; femmine dai 15 a 17 anni, Kg. 15; femmine sopra i 17 anni, Kg. 20;

b) trasporto con carretti a tre ed a quattro ruote su strada piana: otto volte i pesi indicati alla lettera *a*), compreso il peso del veicolo;

c) trasporto con carretto su guide di ferro; 20 volte i pesi indicati alla lettera *a*); compreso il peso del veicolo ».

Per quanto riguarda le donne in istato di gravidanza si applica il divieto prescritto dall'art. 13 della legge sulla tutela della maternità delle lavoratrici.

Art. 8.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà, in qualsiasi momento, sottoporre l'operaio a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda stessa.

Art. 9.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova di giorni sei che potrà prolungarsi d'accordo fra le parti, non oltre in ogni caso dodici giorni lavorativi.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso nè di indennità.

L'operaio che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro la azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

L'operaio che, trascorso il periodo di prova, venga confermato o comunque non venga disdetto, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.

Saranno esenti dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni nel quinquennio precedente.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge con un massimo di otto ore giornaliere o quarantotto settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in sessanta ore settimanali, ripartite in non più di dieci ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 10-*bis*.

OPERAI ADDETTI AI LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA E CUSTODIA

E' da considerarsi lavoro discontinuo lo svolgimento di mansioni non aventi carattere di continuità.

Comunque per tali mansioni o per quelle di semplice attesa e custodia si fa riferimento alla tabella indicata dalla legge 15 marzo 1923, n. 692.

Qualora, con lo svolgimento di più mansioni discontinue, venissero annullati i tempi intermedi di sosta costituenti la condizione determinante la mansione discontinua, l'orario di lavoro dell'operaio addettovi rientra nelle limitazioni di legge previste in otto ore giornaliere o quarantotto settimanali di cui all'art. 10 del presente contratto.

Agli effetti della contingenza sarà riconosciuta la corresponsione dell'intera quota giornaliera per le prime otto ore di prestazione e di mezza quota oraria per ogni ora eccedente le otto fino al limite dell'orario normale di cui all'art. 10, ferma rimanendo la corresponsione dell'intera quota oraria, maggiorata della relativa percentuale, per il lavoro straordinario.

Art. 11.

RIPOSO PER I PASTI

Nelle aziende nelle quali l'orario normale di cui all'articolo 10 viene effettuato in due riprese, dovrà essere concessa non meno di un'ora di sosta per la consumazione dei pasti, salvo diverso accordo tra le parti.

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le deroghe autorizzate dalla legge.

Art. 13.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per lavoro straordinario si intende il lavoro prestato in ore eccedenti l'orario normale di cui all'art. 10.

Il lavoro straordinario non deve essere abituale e normalmente non potrà superare le due ore giornaliere e le 12 settimanali (vedi tabella delle maggiorazioni numero 1).

Nessun operaio potrà esimersi dall'effettuare, nei limiti di cui sopra, il lavoro straordinario, notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Per le industrie a carattere stagionale, nei periodi di intenso lavoro, è ammesso di derogare alla norma di cui al 2° comma.

Per il lavoro notturno si intende quello effettuato dalle 22 alle 6 (v. tabella delle maggiorazioni n. 5).

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nei giorni destinati al riposo settimanale (v. tabella delle maggiorazioni n. 2).

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dagli operai che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Il lavoro straordinario notturno e festivo dovrà essere preventivamente autorizzato dalla Direzione.

TABELLA DELLE MAGGIORAZIONI:

1) Lavoro straordinario diurno	25%
2) Lavoro festivo (domenica o giorno di riposo compensativo)	40%
3) Lavoro straordinario festivo oltre le ore 8	50%
4) Lavoro eseguito nelle festività nazionali	40%
5) Lavoro notturno (dalle 22 alle 6) non compreso in turni	35%
6) Lavoro straordinario notturno	40%
7) Lavoro a turni notturni	12%
8) Lavoro straordinario dei turnisti in aggiunta al lavoro notturno di 8 ore iniziato alle 22	35%
9) Lavoro notturno festivo	45%

Le dette percentuali di maggiorazioni saranno calcolate sugli elementi della paga di fatto (paga base, più eventuali aumenti di merito, più contingenza).

Le dette percentuali di maggiorazioni non sono cumulabili, la maggiore assorbe la minore.

Art. 13-*bis*.

COTTIMO

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire tra le parti direttamente interessate.

Il guadagno minimo del complesso dei lavoratori lavoranti a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi normalmente considerati, non dovrà risultare inferiore al 9% della paga contrattuale.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità o volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno verrà fatto a cottimo ultimato ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga di cui al secondo comma ed al lavoratore saranno concessi acconti, sul presumibile guadagno, non inferiori alla paga base maggiorata della percentuale minima di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia non avrà diritto al mantenimento dell'utile di cottimo.

Art. 14.

GIORNI FESTIVI E FESTIVITA' NAZIONALI E INFRASETTIMANALI

Si considerano giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12;

b) le festività del:

1) 25 aprile (anniversario della Liberazione);

2) 1° maggio (festa del lavoro);

3) 2 giugno (fondazione della Repubblica);
4) 4 novembre (giorno dell'Unità Nazionale);

c) le seguenti festività infrasettimanali:
1) Capodanno (1° gennaio);
2) Epifania (6 gennaio);
3) San Giuseppe (19 marzo);
4) Lunedì di Pasqua;
5) Ascensione;
6) Corpus Domini;
7) SS. Pietro e Paolo (29 giugno);
8) Assunzione (15 agosto);
9) Ognissanti (1° novembre);
10) Immacolata Concezione (8 dicembre);
11) Natale (25 dicembre);
12) Santo Stefano (26 dicembre).

Per il trattamento delle festività di cui ai punti *b)* e *c)* valgono le norme di legge.

d) il giorno del Santo Patrono della località ove ha sede lo stabilimento.

Per le festività del Santo Patrono, qualora non vi sia prestazione d'opera, sarà corrisposta agli operai, la normale retribuzione, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero di stabilimento.

Per orario normale giornaliero si intende quello che sarebbe stato praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale qualora non fosse intervenuta la festività del Santo Patrono.

In caso di prestazione di lavoro nella festività del Santo Patrono, sarà corrisposta, oltre alla retribuzione di cui sopra, l'intera retribuzione — indennità di contingenza compresa — per le ore lavorate come in giorno feriale, cioè senza la maggiorazione di festivo.

Nei casi di assenza dal lavoro, dovuti a malattia o infortunio, gravidanza o puerperio nel giorno festivo del Santo Patrono l'azienda integrerà il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato assente.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con la domenica o con altra giornata festiva, le Associazioni territoriali degli industriali e i Sindacati provinciali di categoria dei lavoratori determineranno, di comune accordo, entro il mese di gennaio di ciascun anno, la sua sostituzione con altra giornata.

Art. 15.

(Soppresso).

Art. 16.

SOSPENSIONE DEL LAVORO

La sospensione del lavoro quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro e quando sia di durata inferiore ad un mese, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti, ed entro i limiti del presente contratto.

Nel caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i dieci giorni, salvo eventuale accordo tra le organizzazioni locali per il prolungamento di tale termine, l'operaio potrà licenziarsi con diritto a tutte le sue competenze.

Art. 17.

INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzione di breve durata a causa di forza maggiore e comunque non dipendente dalla volontà dell'operaio, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 30 minuti nella giornata. In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 30 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga l'operaio nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di permanenza.

Art. 18.

RECUPERI

E' ammesso il ricupero a regime normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate tra le parti interessate purchè esso sia contenuto nei limiti di una ora al giorno e si effettui entro i 60 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

Art. 19.

DETERMINAZIONE DI CATEGORIE E MINIMI SALARIALI

Per l'esatta classificazione delle categorie operai, si fa riferimento agli accordi che interverranno fra le parti stipulanti.

Per i minimi salariali si fa riferimento all'allegato 2.

Art. 20.

PASSAGGIO DI CATEGORIA E CUMULO DI MANSIONI

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè ciò non comporti una diminuzione di salario. All'operaio che sia destinato a compiere mansioni di categoria superiore alla propria dovrà essere corrisposta la paga della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo di 6 settimane lavorative e continuative nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente per malattia, infortunio, ferie, brevi richiami alle armi, nei quali casi il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Nel caso in cui la ditta ritenga necessario procedere a passaggi di categoria gli operai in servizio, l'effettivo esercizio di mansioni superiori per un periodo eccedente le sei settimane di cui al comma precedente, costituirà a parità di meriti, titolo di precedenza.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente, a mansioni di categoria inferiore conserverà la retribuzione della categoria alla quale appartiene.

Art. 21.

DONNE ADIBITE A LAVORI MASCHILI

Qualora le donne vengano destinate a compiere lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili, a parità di condizioni, di lavoro o di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Art. 22.

PREMI DI ANZIANITA'

Agli operai all'atto del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità di servizio ininterrotto presso la stessa azienda calcolato a partire dal 1° gennaio 1953, verrà corrisposto una volta tanto un premio non frazionabile, nella seguente misura:

al compimento del 10° anno: 125 ore di retribuzione globale;

al compimento del 20° anno: 250 ore di retribuzione globale.

L'importo di detti premi è computato secondo la retribuzione in vigore all'atto della maturazione del diritto al premio.

Ai fini del computo dell'anzianità pregressa al 1° gennaio 1953, agli effetti della maturazione dei premi di cui al presente articolo, si stabilisce che le anzianità risultanti residue alla data del 31 dicembre 1952, saranno computate nella misura del 50% e si aggiungeranno alle anzianità che maturano successivamente al 1° gennaio 1953.

Chiarimento a verbale.

Le parti danno atto che l'anzianità valida agli effetti del diritto al premio di anzianità non deve essere stata interrotta da risoluzioni del rapporto di lavoro, salvo naturalmente il caso che tale risoluzione sia stata revocata dall'azienda con riconoscimento di anzianità pregressa.

Art. 23.

MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato secondo le consuetudini dell'azienda mediante buste o altri documenti equivalenti; sui quali saranno specificati i singoli elementi di competenza e le eventuali ritenute, indicando il periodo di paga cui si riferiscono.

Di eventuale cambiamento delle modalità consuetudinarie di pagamento l'azienda darà congruo preavviso.

Nel caso che il pagamento non avvenga settimanalmente gli operai potranno chiedere un acconto settimanale corrispondente a circa il 90 per cento della retribuzione maturata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta, nonchè sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli eventuali errori di pura contabilità dovranno essere contestati entro tre giorni da quello della corresponsione della retribuzione, affinchè il competente ufficio possa provvedere all'immediato conguaglio delle differenze.

Trascorso tale periodo di tre giorni, le differenze saranno accreditate sul conto relativo al periodo successivo.

In caso di contestazione sulla retribuzione o su taluni elementi costitutivi della stessa, all'operaio dovrà essere corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Art. 24.

FERIE

L'operaio che ha un'anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa Ditta ha diritto ad un periodo di ferie retribuite con la retribuzione complessiva (paga base più eventuali aumenti di merito più contingenza) nella misura di:

dal 1° al 7° anno compiuto di anzianità: 12 giorni (96 ore);

dall'8° al 15° anno compiuto di anzianità: 14 giorni (112) ore;

dal 16° al 19° anno compiuto di anzianità: 16 giorni (128 ore);

oltre il 20° anno compiuto di anzianità: 18 giorni (144 ore).

Il diritto alle ferie per ciascun anno feriale si intende maturato quando sia decorso un anno dall'epoca in cui fu maturato il diritto alle ferie per l'anno precedente.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro.

Il periodo feriale deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento sarà effettuato in via anticipata a chi ne farà richiesta.

Il periodo di preavviso non potrà essere considerato come periodo di ferie.

In caso di ferie collettive e in caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio che non avrà maturato il diritto alle ferie spetteranno tanti dodicesimi delle ferie per quanti sono i mesi di anzianità maturata.

Art. 25.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione del Natale gli operai avranno diritto alla corresponsione di una gratifica di ammontare pari a 200 ore di retribuzione globale di fatto, da pagarsi qualche giorno prima della ricorrenza.

Per retribuzione globale di fatto deve intendersi la paga base più eventuali aumenti di merito, più la indennità di contingenza; per gli operai retribuiti ad incentivo si farà riferimento al guadagno medio dell'ultimo trimestre.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, gli operai avranno diritto alla corresponsione di un dodicesimo di gratifica per ogni mese di servizio, arrotondando ad un mese le frazioni superiori ai 15 giorni.

Art. 26.

TRASFERTE

Agli operai temporaneamente incaricati di prestazioni di servizio fuori della circoscrizione del Comune, ove ha sede lo stabilimento presso il quale sono in forza, sarà rimborsato l'importo delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, nei limiti della normalità, liquidato in base a nota documentata, salvo, su richiesta dell'operaio, accordi forfettari fra le parti interessate.

Le ore di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore, saranno compensate con il 50% della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono computabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'operaio delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero, di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

L'importo approssimativo delle spese di cui al primo comma dovrà essere anticipato dal datore di lavoro all'operaio salvo conguaglio alla fine della trasferta.

Dichiarazione a verbale

Il presente articolo non si applica al personale viaggiante addetto ai trasporti ed alle operazioni conseguenti, il cui trattamento sarà concordato in sede aziendale.

Art. 27.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, semprechè tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo — previamente concordato con l'azienda — della spesa per mezzi di trasporto per sè e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta se capofamiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguono nel trasferimento, una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda mette a disposizione nella nuova residenza, l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto d'affitto, sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima della comunicazione del trasferimento stesso, e dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi restano a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto, se licenziato, all'indennità di licenziamento, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva, alle ferie e alla gratifica natalizia maturata.

Art. 28.

INDENNITA' DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'operaio che, su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 29.

PRESTITI

Quando l'operaio si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla Direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso dovrà essere restituito con le modalità concordate dalle parti interessate con ritenute settimanali normalmente corrispondenti al 10% del prestito stesso.

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il prestito precedente.

Art. 30.

PERMESSI

Per giustificati motivi il datore di lavoro potrà concedere agli operai che ne facciano richiesta brevi permessi non retribuiti, senza interruzione di anzianità qualora nel complesso non superino trenta giorni all'anno.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

Art. 31.

PERMESSI SINDACALI

Agli operai che, in rappresentanza della categoria, sono membri di Organi direttivi delle Organizzazioni sindacali saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto, dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'Azienda cui l'operaio appartiene, dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 32.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio di operai di ambo i sessi, si richiamano gli accordi interconfederali e le disposizioni di legge.

Il congedo matrimoniale, retribuito in virtù di tali disposizioni, sarà prorogato di due giorni di congedo anch'essi retribuiti ed eventualmente, dietro accordo

fra le parti e semprechè le esigenze tecniche lo permettano, di altri due giorni di congedo senza retribuzione. Tali maggiori concessioni saranno assorbite in caso di eventuali miglioramenti delle disposizioni vigenti fino al pareggiamento.

Art. 32-*bis*.

MATERNITA'

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si fa riferimento alla legge 26 agosto 1950, numero 860.

Art. 33.

MALATTIA ED INFORTUNI NON SUL LAVORO

L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla ditta entro 24 ore, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito l'invio del certificato medico di prima visita.

L'azienda potrà far controllare lo stato di malattia in ogni sua fase da un medico di sua fiducia.

Per il periodo di assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova, ferma restando la corresponsione degli assegni nella misura e per la durata prevista dal competente istituto e dalle disposizioni vigenti per gli assegni familiari avrà diritto alla conservazione del posto con riconoscimento della anzianità relativa a tutti gli effetti fino ad un termine massimo di:

mesi 6 per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 5 anni compiuti;

mesi 8 per gli operai con anzianità ininterrotta da 5 a 15 anni compiuti;

mesi 10 per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 15 anni compiuti.

Trascorso il termine massimo sopra precisato, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della infermità o dei suoi postumi, il rapporto di lavoro potrà essere risolto con la liquidazione delle indennità relative come in caso di licenziamento (compreso il preavviso).

L'operaio che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia, non si ripresenta al lavoro sarà considerato dimissionario.

Art. 34.

INFORTUNI SUL LAVORO

Ogni infortunio sul lavoro di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio capo diretto, il quale provvederà affinchè sia completata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio lo operaio avrà diritto alla conservazione del posto per i periodi previsti dall'articolo 33.

Resta peraltro convenuto che la conservazione del posto sarà esclusa per gli operai non ammessi a prestazioni da parte dell'Istituto assicurativo.

L'operaio che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si ripresenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nel caso in cui l'operaio infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti di espletare le sue normali mansioni, l'azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative. In tal caso l'operaio conserverà l'anzianità maturata con diritto alla liquidazione immediata, limitatamente alla sola differenza fra la precedente e la nuova retribuzione per il periodo antecedente al passaggio di categoria.

Gli operai infortunati mantenuti in servizio ai sensi del comma precedente saranno compresi nel numero degli invalidi del lavoro da assumere a norma di legge.

Art. 35.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi, per adempiere agli obblighi di leva, per l'operaio che abbia almeno tre mesi di anzianità, ed il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'operaio entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza, deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio, in caso contrario l'operaio si intenderà dimissionario dalla data della chiamata o del richiamo alle armi.

Art. 36.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 47 o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

giorni 6 (48 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta fino a 4 anni compiuti;

giorni 12 (96 ore) per gli operai con anzianità ininterrotta oltre i 4 anni compiuti.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini, deve corrispondere alla altra, una indennità pari all'importo della paga normale di fatto per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio, un importo corrispondente alla paga normale di fatto per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

A tutti gli effetti del presente contratto il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nella anzianità.

L'azienda potrà esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro corrispondendogli la paga normale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del preavviso.

Art. 37.

INDENNITA' DI LICENZIAMENTO

La risoluzione del rapporto di lavoro per licenziamento esclusi i casi previsti dall'art. 47 dà diritto allo operaio di percepire una indennità — ragguagliata alla retribuzione globale di fatto — nella seguente misura:

a) giorni 6 (48 ore) per ogni anno di anzianità fino al 5° anno compiuto;

b) giorni 10 (80 ore) dal 6° al 10° anno compiuto;

c) giorni 12 (96 ore) dall'11° al 18° anno compiuto;

d) giorni 15 (120 ore) oltre il 18° anno compiuto.

L'indennità di cui sopra si applica per l'anzianità maturata posteriormente al 31 dicembre 1952; l'anzianità già maturata a tale data verrà peraltro calcolata agli effetti dell'applicazione delle maggiori indennità di cui ai punti: a), b), c) e d) del presente articolo.

Per l'anzianità maturata al 31 dicembre 1952 si aggiungerà al numero di giorni previsto dal precedente contratto nazionale di categoria, 26 gennaio 1939, mezza giornata per ogni anno di anzianità per i primi due scaglioni ed una giornata per il terzo scaglione.

L'indennità di licenziamento è frazionabile a mese.

Art. 38.

DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore le aliquote sotto indicate della indennità di licenziamento prevista dall'articolo precedente:

1) il 50% per gli aventi anzianità di servizio fino a 5 anni, salvo quanto detto nel successivo comma;

2) il 75% per gli aventi anzianità di servizio fino a 10 anni;

3) il 100% per gli aventi anzianità di servizio oltre i dieci anni.

Per poter avere diritto alla competenza di cui al punto 1) il lavoratore dimissionario deve avere compiuto il secondo anno di servizio; se apprendista deve avere compiuto il secondo anno dal giorno di ultimazione del periodo di apprendistato.

L'intero trattamento di cui al punto 3) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle lavoratrici dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato al lavoratore che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età se uomo, del 55° se donna.

Art. 39.

CASO DI MORTE

In caso di morte dell'operaio il datore di lavoro dovrà corrispondere agli aventi diritto, a norma delle disposizioni del Codice civile (art. 2122) quanto sarebbe spettato all'operaio in caso di licenziamento, compreso il preavviso.

Art. 40.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo della azienda non risolve di per sè il rapporto di lavoro; ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento dell'operaio, o di cessazione, dell'azienda, l'operaio conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 41.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto, oltre a registrare sul libretto di lavoro dell'operaio gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione dell'operaio che ne farà richiesta un certificato contenente la indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale l'operaio stesso è stato inquadrato.

Art. 42.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione dello operaio, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui all'art. 41, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 43.

REGOLAMENTO DI FABBRICA

La disciplina del lavoro sarà regolata oltre che dagli articoli seguenti, da un eventuale regolamento interno (Regolamento di Fabbrica), che dovrà essere affisso in luogo ben visibile a tutti gli operai. Detto regolamento non potrà contenere norme in deroga od in contrasto con gli articoli del presente contratto.

Art. 44.

DISCIPLINA AZIENDALE

L'operaio, in tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dall'Organizzazione Aziendale.

Egli deve conservare rapporti di educazione verso i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti con il dipendente a sensi di collaborazione e di urbanità.

L'azienda avrà cura di mettere i lavoratori in condizione di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto ciascun lavoratore è tenuto ad ubbidire ed a rivolgersi in caso di necessità.

Art. 45.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze degli operai saranno punite a seconda della loro gravità e della loro recidività.

I provvedimenti disciplinari per le infrazioni alle norme del presente contratto o alle altre norme di cui all'art. 43 o alle disposizioni di volta in volta emanate dalla Direzione saranno le seguenti:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino a tre ore di normale retribuzione;

c) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a tre giorni di effettivo lavoro;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 47.

Art. 46.

AMMONIZIONE - MULTA - SOSPENSIONE

Normalmente l'ammonizione verbale o quella scritta saranno inflitte nei casi di prima mancanza; la multa, nei casi di recidività; la sospensione nei casi di recidiva di mancanza già punita con la multa nei sei mesi precedenti. Quando, tuttavia, le mancanze rivestono carattere di maggiore gravità, anche in relazione alle mansioni esplicate, potranno infliggersi la multa o la sospensione anche in caso di prima mancanza.

In via esemplificativa, incorre nei provvedimenti dell'ammonizione, della multa e della sospensione il lavoratore:

1) che non si presenti al lavoro senza giustificarne il motivo, od abbandoni, anche temporaneamente, il proprio posto di lavoro senza autorizzazione, salvo il caso di materiale impossibilità a richiederla;

2) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;

3) che non esegua il lavoro secondo le istruzioni ricevute, oppure lo esegua con negligenza;

4) che arrechi, per disattenzione, anche lievi danni alle macchine, agli impianti o ai materiali di lavorazione o che ometta di avvertire tempestivamente il suo superiore diretto di eventuali guasti al macchinario in genere o delle evidenti irregolarità dell'andamento del macchinario stesso;

5) che sia trovato addormentato;

6) che fumi nei locali dove ne è fatto espresso divieto;

7) che introduca, senza autorizzazione, bevande alcoliche nello stabilimento;

8) che si presenti o si trovi sul lavoro in stato di ubriachezza; in tal caso l'operaio verrà inoltre allontanato·

9) che si presti a diverbio litigioso con o senza vie di fatto, semprechè il litigio non assuma carattere di rissa;

10) che proceda alla lavorazione o alla costruzione, nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto terzi, semprechè si tratti di lavorazione o di costruzioni di lieve rilevanza;

11) che occulti scarti di lavorazione;

12) che consumi abusivamente generi prodotti o di pertinenza dell'azienda;

13) che in qualunque modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto o del regolamento interno dell'azienda o che commetta qualunque atto che porti pregiudizio alla morale, all'igiene, alla disciplina, semprechè gli atti relativi non debbano essere puniti con punizione più grave in relazione all'entità o alla gravità o alla abituale recidività dell'infrazione.

L'importo delle multe, non costituenti risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti Istituzioni assistenziali o previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di questo, alla Cassa Mutua Malattia.

Art. 47.

LICENZIAMENTO PER CAUSE DISCIPLINARI

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro potrà essere inflitto, per le mancanze più gravi, ed in via esemplificativa nei seguenti casi:

A) con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non della indennità di licenziamento:

1) rissa o vie di fatto nello stabilimento;

2) assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi o per tre volte nell'anno nei giorni seguenti ai festivi o alle ferie;

3) gravi offese verso i compagni di lavoro;

4) lavorazione o costruzione nell'interno dello stabilimento, senza autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi, allorchè si tratti di lavorazione o costruzione di rilevanza;

5) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni o timbrature di schede;

6) recidiva nella mancanza di cui al punto 12) dell'art. 46;

7) recidiva in una qualsiasi mancanza che abbia dato luogo a due sospensioni nei dodici mesi antecedenti.

B) senza preavviso e senza indennità di licenziamento:

1) furto;

2) abbandono ingiustificato del posto di lavoro da parte del guardiano o del custode dell'Azienda;

3) danneggiamento volontario di impianti o di materiali;

4) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni o riproduzione degli stessi, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;

5) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

6) atti implicanti dolo o colpa grave con danno per la azienda;

7) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo di presenza;

8) concorrenza sleale;

9) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione possa provocare gravi incidenti alle persone o alle cose;

10) insubordinazione grave verso i superiori.

Chiarimento a verbale

Resta inteso che disposizioni di cui al punto 12) dell'art. 46 e 6) dell'art. 47-*A*, riguardano la consumazione di prodotti o merci nei reparti di lavorazione, confezione o custodia cui il dipendente che commetta la mancanza è addetto.

L'asportazione dei prodotti o merci da parte dei dipendenti addetti ad un reparto diverso da quello in cui viene effettuata la lavorazione, la confezione o la custodia dei prodotti stessi rientra invece nella disposizione di cui al punto 1) dell'art. 47-*B*.

Art. 48.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione degli operai al costo delle mense in atto.

Art. 49.

TUTELA IGIENICA DEI LAVORATORI

Per la tutela igienica dei lavoratori le parti fanno riferimento alle norme di leggi presenti o future.

Art. 49-*bis*.

INDUMENTI DI LAVORO

Ai lavoratori che svolgono la loro attività in luoghi particolarmente bagnati sarà fornito un paio di zoccoli o un paio di stivali.

A tutto il personale fisso verrà fornita una tuta o un grembiale.

Art. 50.

ISTRUZIONE PROFESSIONALE

Le organizzazioni contraenti considerano l'istruzione professionale come uno dei loro principali doveri e riconoscono la necessità di dare ad essa il maggiore impulso come mezzo essenziale per affinare le capacità tecniche delle maestranze o per migliorare il loro rendimento nella produzione.

Art. 51.

UTENSILI DI LAVORO

L'operaio riceverà dall'azienda gli utensili necessari per il disimpegno delle sue mansioni. Esso sarà responsabile degli utensili che gli verranno consegnati e dovrà essere messo in condizione di poterli conservare.

Qualora l'operaio dovesse usare utensili di sua proprietà per il disimpegno delle sue mansioni nell'azienda riceverà una indennità da concordarsi direttamente fra le parti.

Art. 52.

SPOGLIATOI

Nell'azienda dovrà essere adibito a spogliatoio un locale adatto.

Questo locale dovrà rimanere chiuso durante l'orario di lavoro. Le aziende, ove esigenze tecniche ed ambientali lo permettano, metteranno a disposizione degli operai degli armadietti in cui gli operai stessi potranno conservare, chiusi con loro mezzi, gli effetti.

Art. 53.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare, il tentativo di conciliazione, alle competenti locali Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori, e, in caso di mancato accordo prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 54.

VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita di inventario che, per ordine superiore, venisse fatta agli oggetti affidatigli o visita personale all'uscita dallo stabilimento.

Le visite personali devono essere effettuate da personale di ciò debitamente incaricato e saranno eseguite individualmente in forma appartata. Per le donne, con l'intervento esclusivo di personale femminile.

Art. 55.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario della azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 56.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali vigenti alla data di stipulazione del presente contratto.

Per quanto riguarda gli accordi interconfederali che dovessero essere stipulati dopo la data di stipulazione del presente contratto le parti si impegnano ad incontrarsi.

Art. 57.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione, alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento; non quindi agli effetti della gratifica natalizia, delle ferie, del premio di anzianità, ecc.

Art. 58.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Fermo restando che le disposizioni della presente regolamentazione, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e che non si cumulano con altro trattamento, le parti con il presente contratto non hanno inteso abolire le condizioni collettive ed individuali di miglior favore derivanti da accordi aziendali o provinciali.

Art. 59.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto entra in vigore il 1° febbraio 1959, e avrà durata fino al 31 gennaio 1961. Si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non sarà disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

PARTE SECONDA

INTERMEDI

(*Per la sfera di applicazione si rimanda all'art. 1. parte operai*)

Art. 1.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Ai lavoratori intermedi definiti e ripartiti in categorie in base alle norme dei concordati interconfederali — art. 31 e art. 32 1° e 2° comma del concordato 23 maggio 1946 per l'Italia centro meridionale e art. 3 del concordato 27 ottobre 1946 per l'estensione alle provincie dell'Italia settentrionale dei criteri per la identificazione e classificazione degli appartenenti alle categorie intermedie — già chiamati equiparati — previsti dal citato accordo 23 maggio 1946 — si applicano le disposizioni della presente regolamentazione.

Art. 2.

ASSUNZIONE

L'assunzione degli intermedi è regolata dalle disposizioni di legge e dagli eventuali accordi interconfederali e verrà comunicata all'interessato con la specificazione della categoria a cui il lavoratore viene assegnato.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine. Tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque, agli effetti della indennità di cui al successivo art. 16 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di due mesi, venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui il lavoratore fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione della attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezion fatta di quelle relative al preavviso ed alla indennità di licenziamento.

Art. 4.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione in servizio del lavoratore è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 3 mesi. Tale periodo non è protraibile nè rinnovabile.

Durante [illegible] periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diri[illegible] gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione. In tale periodo la risoluzione del rapporto di lavoro può essere chiesta da ciascuna delle due parti, in qualsiasi momento, senza preavviso nè indennità e il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i giorni di lavoro effettivamente prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non provveda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Le norme concernenti le previdenze sociali si applicano — trascorsi i termini previsti dalle relative disposizioni — anche per il periodo di prova.

Art. 5.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI DELLA REGOLAMENTAZIONE OPERAIA

Per gli istituti che non sono previsti nella presente regolamentazione si fa riferimento alle norme corrispondenti della regolamentazione operaia, in quanto non contrastino con quelle contenute nella presente regolamentazione.

In particolare per i seguenti istituti si intendono integralmente richiamate le norme previste per gli istituti stessi dalla regolamentazione degli operai:

Affissione contratti; documenti; donne e fanciulli; visita medica; riposo per i pasti; riposo settimanale; giorni festivi; festività nazionali e infrasettimanali; recuperi; passaggio di categoria e cumulo di mansioni; donne adibite a lavori maschili; trasferte; trasferimenti; indennità di bicicletta; prestiti; permessi; maternità; chiamata alle armi per obblighi di leva e richiamo alle armi; caso di morte; regolamento di fabbrica; disciplina aziendale; provvedimenti disciplinari; am-

monizione; multa; sospensione; licenziamento per cause disciplinari; tutela igienica dei lavoratori; istruzione professionale; utensili di lavoro; visite d'inventario e visite personali; inscindibilità delle disposizioni del contratto.

Art. 6.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE MENSILE

Per quanto rguarda la corresponsione della retribuzione mensile (ivi compresa l'indennità di contingenza) si fa riferimento all'art. 15 della parte impiegati.

Art. 7.

MINIMI DI PAGA

I minimi di paga sono quelli riportati nell'allegata tabella.

Art. 8.

FERIE

Il lavoratore intermedio che abbia una anzianità di servizio di 12 mesi consecutivi presso la stessa azienda ha diritto per ogni anno, ad un periodo di ferie con decorrenza della retribuzione (paga mensile e contingenza) non inferiore a:

In caso di anzianità di servizio:

fino a 5 anni, giorni 13 lavorativi;
da oltre 5 fino a 14 anni, giorni 16 lavorativi;
da oltre 14 e fino a 20 anni, giorni 18 lavorativi;
oltre i 20 anni, giorni 22 lavorativi.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e non potrà avere inizio in giorni festivi: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del lavoro, degli eventuali desideri del lavoratore.

Il periodo di ferie eccedente quello goduto dalle maestranze potrà, a seconda delle esigenze del lavoro, essere concesso anche in modo non continuativo.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate; in caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 9.

PASSAGGIO DA OPERAIO AD INTERMEDIO

In caso di passaggio da operaio ad intermedio, l'interessato avrà diritto all'indennità di licenziamento che gli compete in base alle norme della allegata regolamentazione operaia e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica.

Tuttavia, ai fini dell'applicazione dei vari istituti contrattuali previsti dalla presente regolamentazione che graduano i benefici in rapporto all'anzianità del lavoratore nell'azienda (con esclusione di quanto riguarda l'indennità di anzianità per la quale è prevista apposita regolamentazione) all'intermedio sarà computata una maggiore anzianità convenzionale pari al 33 per cento del servizio prestato presso la stessa azienda con qualifica di operaio.

Il passaggio si considererà anche iniziato *ex novo* con la nuova qualifica di intermedio ai particolari effetti degli aumenti periodici di anzianità.

Per gli operai che, successivamente al 1° febbraio 1959 vengano passati alla qualifica di intermedio, e nei cui confronti si interrompa, quindi, il decorso del primo o del secondo decennio di continuato servizio come operaio, necessario per la concessione del primo o del secondo premio di anzianità, a norma dell'art. 22 dell'allegata regolamentazione per gli operai, ma che abbia compiuto rispettivamente almeno 5 anni di anzianità quale operaio (agli effetti del primo premio) e 15 anni (per il secondo premio) si procederà come segue:

a) si determinerà l'entità del premio alla data del passaggio di categoria calcolandola in base alla retribuzione percepita alla data dell'anzidetto passaggio e in relazione agli anni di servizio prestato fino a tale data;

b) l'ammontare come sopra determinato sarà però liquidato — in relazione alla natura specifica dell'istituto del premio di anzianità agli operai — al compimento del 10° o del 20° anno di anzianità di servizio complessivo nell'azienda sia in qualità di operaio che in quella di intermedio.

Norma transitoria per l'applicazione del presente articolo.

Ai lavoratori che al 1° febbraio 1959 sia già attribuita la qualifica di intermedio qualora abbiano presso la stessa azienda acquisito una anzianità di servizio in qualità di operai che avrebbe dato loro diritto alla concessione del premio di anzianità previsto dall'art. 22 dell'allegata regolamentazione operaia, la anzianità stessa sarà calcolata ai fini della concessione del premio con le stesse modalità avanti stabilite per coloro che passano alla categoria di intermedio successivamente al 1° febbraio 1959.

Resta inteso che in caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima del compimento del 10° e del 20° anno di anzianità l'indennità di cui sopra non dovrà essere corrisposta non essendosi maturata l'anzianità necessaria per il diritto al premio.

Art. 10.

PASSAGGIO DA INTERMEDIO AD IMPIEGATO

In caso di suo passaggio ad impiegato nella stessa azienda l'intermedio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con il riconoscimento:

a) agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari ad 1/5 della precedente anzianità maturata presso l'azienda;

b) agli effetti delle ferie e della malattia di una maggiore anzianità convenzionale pari al 50 per cento dell'anzianità maturata come intermedio.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO

Per la regolamentazione del lavoro straordinario, notturno e festivo valgono le disposizioni dell'art. 13 della collegata regolamentazione per gli appartenenti alle categorie operaie, salvo per quel che concerne il calcolo della quota oraria di retribuzione (sulla quale si applicano le maggiorazioni previste dal citato art. 13 della regolamentazione operaia), che verrà effettuato dividendo per 180 la retribuzione mensile (paga mensile e contingenza).

Art. 12.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli intermedi, per ogni biennio di anzianità di servizio maturato, dopo il compimento del 20° anno di età, presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società e nella medesima categoria di appartenenza, avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della paga mensile nella misura del:

a) 4 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per il 1° e 2° biennio di anzianità;

b) 5 per cento sul minimo contrattuale di paga mensile della categoria cui appartiene l'intermedio per i bienni dal 3° all'8°.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti da aumenti perdiodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di paga in atto alle singole scadenze mensili.

Resta fermo il computo degli aumenti periodici di anzianità già maturati per gli intermedi in servizio alla data del presente accordo.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio dell'intermedio di seconda categoria alla prima categoria (o grado) — passaggio che intervenga successivamente all'entrata in vigore del presente contratto — la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati nella precedente categoria (o grado) sarà riportata nella misura del 33 % in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità, nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Nota all'art. 12.

Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952.

Art. 13.

GRATIFICA NATALIZIA

L'azienda corrisponderà una gratifica pari alla retribuzione mensile (paga mensile e contingenza) percepita dall'intermedio. La corresponsione di tale gratifica avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno il lavoratore non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Le frazioni di mese non superiori ai 15 giorni non saranno calcolate, mentre saranno considerate come mese intero le frazioni superiori ai 15 giorni.

I periodi di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, nei limiti della conservazione del posto previsti dalla presente regolamentazione saranno utilmente computati ai fini della gratifica natalizia.

Art. 14.

MALATTIA ED INFORTUNIO

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia, il lavoratore, non in prova, avrà diritto al seguente trattamento:

a) in caso di anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 3 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per il primo mese e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi;

b) in caso di anzianità di servizio da oltre 3 anni fino a 6: conservazione del posto per un periodo massimo di 4 mesi con la intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per un mese e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 2 mesi e mezzo;

c) in caso di anzianità di servizio da oltre 6 anni e fino a 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 6 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 4 mesi;

d) in caso di anzianità di servizio oltre i 12 anni: conservazione del posto per un periodo massimo di 8 mesi con l'intera retribuzione (paga mensile e contingenza) per 2 mesi e mezzo e metà della retribuzione anzidetta per gli ulteriori 5 mesi e mezzo.

L'anzidetto trattamento economico verrà corrisposto in ogni caso con deduzione di quanto comunque percepito dal lavoratore da parte degli istituti previdenziali ed assistenziali, oppure per atti di previdenza compiuti dall'azienda.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia da medici di sua fiducia.

Qualora la malattia perduri oltre il termine sopra indicato è in facoltà del datore di lavoro di risolvere il rapporto corrispondendo al lavoratore quanto compete in base alla presente regolamentazione, compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Analogamente nel caso in cui, per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra il lavoratore non sia in condizione di riprendere il lavoro, il rapporto potrà essere risolto, su richiesta del lavoratore; con la corresponsione della indennità di licenziamento di cui all'art. 16 della presente regolamentazione. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza della anzianità agli effetti del preavviso e dell'indennità di licenziamento. Il trattamento avanti stabilito cesserà qualora il lavoratore, con più periodi di malattia, raggiunga in complesso durante 12 mesi consecutivi i limiti massimi rispettivamente sopra previsti alle lettere *a*), *b*), *c*) e *d*).

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 per cento.

Art. 15.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso, i cui termini sono stabiliti come segue:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, non hanno superato i 5 anni di servizio:

20 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

15 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

b) per i lavoratori che hanno superato i 5 anni di servizio e fino a 10 anni compiuti:

45 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

30 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio:

60 giorni di calendario per i lavoratori di 1ª categoria intermedi;

45 giorni di calendario per i lavoratori di 2ª categoria intermedi.

L'anzianità di servizio come operaio, per il periodo precedente a quello di intermedio, è considerata utile, agli effetti del presente articolo, nella misura del 33 %.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha il diritto di ritenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato o non completato.

Il periodo di preavviso, anche, se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti della indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta a sensi del 1° comma di troncare il rapporto, sia all'inizio sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso la azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dall'azienda in rapporto alle esigenze della stessa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 16.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi dell'art. 47 della regolamentazione per gli operai, al lavoratore compete, per l'anzianità maturata successivamente all'assegnazione della qualifica di intermedio (e in ogni caso con decorrenza non anteriore a quella stabilita dagli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 rispettivamente per l'Italia settentrionale e l'Italia centro-meridionale), una indennità di 15/30 (quindici trentesimi) della retribuzione mensile per ogni anno di anzianità presso l'azienda.

Per l'anzianità successiva al 1° gennaio 1948 l'indennità di licenziamento verrà liquidata per ogni anno di anzianità, nella misura di 20/30 (venti trentesimi) della retribuzione mensile.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto, ivi compresa l'indennità di contingenza.

Trascorso il primo anno di servizio le frazioni verranno conteggiate per dodicesimi. Per gli elementi della retribuzione da considerare agli effetti del computo dell'anzianità si fa riferimento all'art. 2121 del Codice civile.

Art. 17.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI DIMISSIONI

Nel caso di dimissioni verranno corrisposte al lavoratore, che abbia compiuto almeno un anno di anzianità ininterrotta, le sottoindicate aliquote dell'indennità di cui all'art. 16:

fino a 5 anni di anzianità	50 %
oltre i 5 anni fino ai 10 anni	75 %
oltre i 10 anni di anzianità	100 %

Verrà corrisposta l'intera indennità di cui all'articolo 16 nel caso di dimissioni per malattia, infortunio, matrimonio, maternità, o compimento dei 60 anni per gli uomini e dei 55 per le donne, nonchè a seguito di nomina alle cariche sindacali previste all'art. 3 della parte quarta del presente contratto.

Art. 18.

RICHIAMO A DISPOSIZIONI PARTICOLARI DEGLI ACCORDI INTERCONFEDERALI

Si intendono integralmente richiamate le norme previste all'art. 6 per quel che concerne lo stato giuridico, il trattamento ai fini fiscali, previdenziali e assicurativi e le condizioni di miglior favore di cui al 3° comma.

e all'art. 8 (conservazione delle condizioni individuali di miglior favore) contenute nell'accordo interconfederale 30 marzo 1946 per le aziende dell'Alta Italia e rispettivamente all'art. 31, 1° comma, e 33 dell'accordo 23 maggio 1946 per le aziende dell'Italia centro-meridionale.

Art. 19.

DECORRENZA E DURATA

La presente regolamentazione entra in vigore il 1° febbraio 1959 e resterà in vigore fino al 31 gennaio 1961, e si intenderà rinnovata tacitamente di anno in anno se non sarà disdetta almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

PARTE TERZA

IMPIEGATI

(Per la sfera di applicazione si rimanda all'art. 1, parte operai)

Art. 1.

ASSUNZIONE

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale deve essere specificato:

1) la data di assunzione;

2) la categoria a cui l'impiegato viene assegnato ai sensi dell'art. 4 e in modo sommario, le mansioni cui deve attendere;

3) il trattamento economico iniziale;

4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

All'atto dell'assunzione l'impiegato deve presentare:

1) la carta d'identità;

2) il libretto di lavoro;

3) le tessere per le assicurazioni sociali obbligatorie, in quanto ne sia già in possesso, e i documenti richiesti da particolari disposizioni di legge.

Nelle assunzioni verrà data la precedenza, oltre che nei casi determinati dalle leggi in vigore, alla moglie e ai figli dell'impiegato deceduto durante il rapporto di lavoro presso l'azienda; sempre che questi abbiano la idoneità e i requisiti necessari.

L'esercizio di tale precedenza dovrà essere richiesto entro un anno dall'avvenuto decesso.

Art. 2.

VISITA MEDICA

L'azienda potrà in qualsiasi momento sottoporre lo impiegato a visita medica da parte del medico di fiducia della azienda stessa.

Art. 3.

CONTRATTO A TERMINE

L'assunzione può essere fatta anche con prefissione di termine, tuttavia saranno applicabili in tal caso tutte le disposizioni regolanti il rapporto a tempo indeterminato, quando l'aggiunzione del termine non risulti giustificata dalla specialità del rapporto ed apparisca invece fatta per eludere le disposizioni del presente contratto.

Comunque agli effetti dell'indennità di cui all'art. 32 si considererà come contratto a tempo indeterminato la rinnovazione o proroga di un contratto a termine che venisse stipulata per un periodo non superiore a tre anni, salva però quella prosecuzione che, nella misura massima di tre mesi venisse concordata per portare a termine l'opera o il lavoro per cui l'impiegato fu assunto in servizio, oppure in riferimento alla pur protratta cessazione dell'attività aziendale.

L'assunzione fatta con prefissione di termine dovrà risultare da atto scritto.

Le norme previste nel presente contratto si applicano, fino alla scadenza del termine, anche ai contratti a tempo determinato, eccezione fatta di quelle relative al preavviso e all'indennità di licenziamento.

Non si applicano altresì le norme relative alla previdenza limitatamente ai contratti a termine che abbiano durata non superiore a tre mesi.

Art. 4.

CATEGORIE

Le categorie impiegatizie stabilite a tutti gli effetti del presente contratto sono le seguenti:

1ª *categoria*: impiegati di concetto con funzioni direttive (tecnici amministrativi).

Svolgono tali funzioni gli impiegati di ambo i i sessi, sia amministrativi che tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai dirigenti di azienda o dai titolari della medesima;

2ª *categoria*: impiegati di concetto (tecnici amministrativi).

Appartengono alla 2ª categoria gli impiegati di ambo i sessi che svolgono mansioni di concetto.

3ª *categoria*: impiegati di ordine (suddivisi in gruppo A e gruppo B, tecnici amministrativi).

Appartengono al gruppo A della 3ª categoria gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi, adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali richiedono particolare preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Appartengono al gruppo B della 3ª categoria gli impiegati d'ordine d'ambo i sessi adibiti a mansioni sia tecniche che amministrative le quali non richiedano in modo particolare, preparazione, esperienza o pratica di ufficio.

Le eventuali divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie sopraindicate, nonchè quelle concernenti la at-

tribuzione della qualifica impiegatizia, non definite in sede aziendale, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico disciplinato dalle norme previste dall'annesso regolamento che fa parte integrante del presente contratto, *vedi allegato* 1)

Art. 5.

LAUREATI E DIPLOMATI

I laureati (o i diplomati di scuole medie superiori) in specialità tecniche o amministrative inerenti all'industria, che vengono assunti in data successiva a quella di stipulazione del presente contratto, non potranno essere assegnati a categorie inferiori alla seconda semprechè siano adibiti a mansioni specifiche di dette categorie.

Il titolo di studio deve essere denunciato per iscritto alla azienda all'atto dell'assunzione.

Il presente articolo non intende modificare la categoria che gli impiegati in servizio rivestono alla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 6.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a sei mesi per gli impiegati della 1ª categoria ed a tre mesi per quelli delle altre categorie. Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1.

Non sono ammesse nè la protrazione nè la rinnovazione del periodo di prova.

Durante il periodo di prova sussitono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi del presente contratto, salvo quanto diversamente disposto dal contratto stesso.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso nè indennità.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi due mesi di prova per gli impiegati di 1ª categoria e durante il primo mese per gli impiegati di 2ª e 3ª categoria la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Qualora il licenziamento avvenga oltre i termini predetti, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova; superato tale periodo le norme stesse saranno però applicate con decorrenza dalla data di assunzione.

Per gli impiegati amministrativi di 2ª e 3ª categoria il periodo di prova sarà ridotto a due mesi, quando l'impiegato abbia già prestato servizio per un periodo superiore a due anni nelle stesse mansioni in altre aziende industriali.

Art. 7.

MUTAMENTO DI MANSIONI

L'impiegato in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria purchè non importi alcun peggioramento economico, nè un mutamento sostanziale alla sua posizione.

All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore alla sua, dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di sei mesi nel disimpegno di mansioni di 1ª categoria o di tre mesi nel disimpegno di mansioni di altre categorie avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato nella categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzioni a tutti gli effetti di altri impiegati assenti per malattia ferie, ecc., nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà dopo 20 giorni e per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Agli effetti del passaggio di categoria previsto dal comma precedente, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuamente, purchè la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di mesi dodici per il passaggio alla 1ª categoria e di mesi sei per il passaggio alle altre categorie.

Art. 8.

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diverse categorie, è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza e sia voluta con continuità.

Art. 9.

PASSAGGIO DALLA QUALIFICA DI OPERAIO A QUELLA DI IMPIEGATO

In caso di passaggio ad impiegato nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che, come tale, gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto *ex novo* con la nuova qualifica, con riconoscimento, inoltre, agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento, di una maggiore anzianità convenzionale come impiegato pari a 9 mesi per ogni tre anni di anzianità di servizio compiuta in qualità di operaio.

Art. 10.

ORARIO DI LAVORO

Per l'orario di lavoro valgono le norme di legge, con un massimo di otto ore giornaliere o 48 ore settimanali con le eccezioni e le deroghe relative.

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato

in 60 ore settimanali, ripartito in non più di 10 ore giornaliere, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle adiacenze per i quali valgono le norme interconfederali.

L'orario di lavoro sarà affisso nello stabilimento in luogo visibile.

Per ogni ora di lavoro compiuta dall'impiegato oltre le 44 e fino alle 48 ore settimanali, e per i discontinui oltre le 56 e fino alle 60 ore settimanali, l'azienda corrisponderà all'impiegato stesso, in aggiunta alla sua retribuzione, il 50 % di una quota oraria dello stipendio mensile, che verrà determinata dividendo lo stipendio mensile suddetto per 180.

L'orario di lavoro e la relativa distribuzione sono fissati dalla Direzione dell'azienda.

Date le esigenze e le particolari situazioni dell'azienda nei periodi di intensa produzione, il compenso previsto dal comma 4° del presente articolo non viene corrisposto limitatamente ad un periodo di tre mesi nell'anno.

Art. 11.

LAVORO STRAORDINARIO FESTIVO NOTTURNO

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre l'orario massimo di cui all'art. 10 della presente regolamentazione e cioè 8 ore giornaliere e 48 settimanali e di 10 ore giornaliere o 60 settimanali per i discontinui e per gli addetti al lavoro di semplice attesa o custodia. Sono fatte salve le deroghe e le eccezioni di legge.

E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle 6.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nei giorni previsti dall'art. 12.

Nessun impiegato potrà esimersi dall'effettuare, entro i limiti previsti dalla legge, il lavoro straordinario notturno e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne ed i fanciulli.

Le percentuali di maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, da corrispondersi, oltre la normale retribuzione sono le seguenti:

a) lavoro straordinario diurno . . . . . 30 %

b) lavoro festivo (domenica o giorni di riposo compensativo) . . . . 55 %

c) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore) 75 %

d) lavoro festivo eseguito nelle festività infrasettimanali . . . . 55 %

e) lavoro festivo eseguito nelle festività nazionali . . . . 55 %

f) lavoro notturno (dalle ore 22 alle 6) non compreso in turni . . . . 40 %

g) lavoro straordinario feriale notturno . . 55 %

h) lavoro straordinario festivo notturno (oltre le 8 ore) . . . . 80 %

i) lavoro a turni notturni . . . . . 9 %

Le dette percentuali di maggiorazione saranno applicate sulla quota oraria di stipendio, ottenuta dividendo per 180 lo stipendio mensile (e cioè il minimo tabellare di stipendio, eventuali scatti di anzianità, eventuale superminimo, eventuale merito individuale, ed eventuale terzo elemento), più la contingenza.

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Il lavoro straordinario deve essere preventivamente autorizzato dalla Direzione dell'azienda.

Art. 12.

FESTIVITA' INFRASETTIMANALI E NAZIONALI, RIPOSO SETTIMANALE

Sono considerati giorni festivi quelli riconosciuti come tali dallo Stato agli effetti civili, la ricorrenza del Patrono del luogo ove l'impiegato lavora, il giorno successivo alla Pasqua e quello successivo al Natale.

Per il trattamento delle festività infrasettimanali e nazionali si fa riferimento alle norme interconfederali e legislative.

Limitatamente ad una delle festività infrasettimanali, qualora coincida con la domenica o altra giornata festiva, essa sarà sostituita con la giornata che allo stesso titolo verrà stabilita per le categorie operaie.

Il riposo settimanale cadrà di domenica, salve le eccezioni di legge.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento vale il calendario dei giorni festivi adottato per gli operai dello stabilimento.

In caso di modificazione dei turni di riposo l'impiegato sarà preavvisato entro il terzo giorno precedente a quello fissato per il riposo stesso, con diritto, in difetto — per il giorno in cui avrebbe dovuto avere il riposo — ad una maggiorazione pari a quella fissata per il lavoro festivo.

Art. 13.

FERIE

L'impiegato ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, pari a:

15 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio fino a due anni;

20 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre due anni, fino ad otto anni;

25 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio da oltre 8 anni e fino a 18 anni;

30 giorni di calendario in caso di anzianità di servizio oltre i diciotto anni.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissare l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato, non in prova, ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Art. 14.

PERMESSI - CONGEDI MATRIMONIALI

Le assenze debbono essere immediatamente giustificate alla azienda, salvo casi di giustificato impedimento.

All'impiegato che ne faccia domanda l'azienda può accordare, a suo esclusivo giudizio, permessi di breve congedo, per giustificati motivi, con facoltà di non corrispondere la retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di riposo.

Agli impiegati sarà concesso un permesso di giorni 15, con decorrenza della retribuzione, per contrarre matrimonio. Tale permesso non sarà computato nel periodo delle ferie annuali.

Art. 15.

RETRIBUZIONE

Lo stipendio sarà corrisposto ad ogni fine mese con la specificazione degli altri elementi costitutivi della retribuzione liquidabili mensilmente.

Qualora l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà la facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione della indennità di licenziamento e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sullo stipendio e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione, all'impiegato dovrà essere intanto corrisposta la parte di retribuzione non contestata.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni non potrà superare il 10 per cento della retribuzione mensile salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Art. 16.

AUMENTI PERIODICI DI ANZIANITA'

Gli impiegati per ogni biennio di anzianità di servizio maturato dopo il compimento del 20° anno di età presso la stessa azienda o gruppo di aziende (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) e nella medesima categoria di appartenenza avranno diritto, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, ad una maggiorazione della retribuzione mensile nella misura del 5 per cento sul minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria cui appartiene l'impiegato. Ai fini del computo degli aumenti periodici, si considera un massimo di dieci bienni per ogni categoria.

Agli impiegati che alla data di entrata in vigore della presente regolamentazione avessero già maturato il primo o i primi due bienni di anzianità, l'importo degli aumenti periodici già maturati verrà rivalutato in base alla nuova percentuale del 5 per cento.

I futuri aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè i futuri aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici già maturati devono essere ricalcolati percentualmente sui minimi di stipendio in atto alle singole scadenze mensili. Agli impiegati attualmente in servizio verrà riconosciuta, agli effetti degli aumenti periodici, l'anzianità per il servizio prestato dal 1° gennaio 1937 con esclusione in ogni caso di quella maturata prima del compimento del 20° anno di età o di quella maturata antecedentemente all'ultimo passaggio di categoria.

Gli aumenti periodici di cui al presente articolo, assorbono gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

In caso di passaggio degli impiegati a categoria superiore la cifra corrispondente agli aumenti periodici già maturati sarà riportata nella misura del 50 per cento in aggiunta alla nuova retribuzione stabilita e la anzianità ai fini degli aumenti periodici di anzianità nonchè il numero di essi, decorreranno nuovamente a partire dal giorno di assegnazione alla nuova categoria.

Il passaggio di gruppo nell'ambito della stessa categoria (dal gruppo B al gruppo A della 3ª categoria) non costituisce un passaggio di categoria agli effetti del precedente comma.

N.B. — Le norme di cui al presente articolo vanno integrate con quanto previsto dall'accordo interconfederale 14 giugno 1952 per effetto del quale gli scatti vanno calcolati sullo stipendio base più indennità di contingenza.

Art. 17.

INDENNITA' MANEGGIO DENARO - CAUZIONE

L'impiegato, la cui normale mansione consiste nel maneggio di denaro per pagamento e riscossioni, con responsabilità, per errori, anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7 per cento nel minimo di stipendio della categoria di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito presso un Istituto di credito.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 18.

INDENNITA' DI BICICLETTA

Il datore di lavoro corrisponderà all'impiegato che su richiesta dell'azienda, usa la propria bicicletta per servizi dell'azienda stessa, una indennità mensile, da concordarsi direttamente fra le parti interessate.

Art. 19.

INDENNITA' DI ZONA MALARICA

Le Associazioni nazionali potranno stabilire una indennità per gli impiegati che da località non malarica

vengano destinati o trasferiti in zona riconosciuta malarica.

Tale indennità verrà conservata anche nel caso di successivo trasferimento in altra zona pure malarica e spetterà anche all'impiegato che, originalmente provenendo da zona malarica, abbia avuto la sede di lavoro immediatamente precedente al trasferimento in zona non malarica.

Le zone da considerarsi malariche, agli effetti del presente articolo, saranno determinate in ciascuna provincia dalle competenti associazioni, sentite le autorità sanitarie locali.

Art. 20.

PRESTITI

Qualora l'impiegato si trovi in condizioni di accertato e giustificato bisogno, potrà rivolgersi alla direzione dell'azienda per la concessione di un prestito finanziario ragionevole che, se concesso, dovrà con ritenute, per ogni periodo di paga normalmente corrispondenti al 10 per cento del prestito stesso, essere restituito con le *modalità concordate dalle parti interessate.*

Non è ammessa la richiesta di prestiti o di anticipi di qualsiasi natura se prima non è stato estinto il debito precedente.

Art. 21.

TREDICESIMA MENSILITA'

L'azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile di fatto percepita dall'impiegato: la corresponsione di tale mensilità avverrà normalmente alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto nel corso dell'anno, l'impiegato non in prova avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13ª mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 22.

TRASFERTE

All'impiegato in missione per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto e delle altre spese vive necessarie per lo espletamento della missione.

Le ore di viaggio eccedenti le otto saranno retribuite con il 50 per cento della quota oraria di stipendio e contingenza, calcolata con le modalità di cui al comma 7 dell'art. 11 della presente regolamentazione. Ai fini di cui sopra non sono cumulabili le ore di viaggio compiute in giorni diversi.

Spetterà inoltre il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, o una diaria giornaliera da stabilirsi d'accordo tra l'azienda e l'impiegato.

Qualora il datore di lavoro richieda esplicitamente all'impiegato delle prestazioni di lavoro effettivo oltre la durata dell'orario normale di lavoro giornaliero di cui all'art. 10, tali prestazioni saranno retribuite come straordinario.

Art. 23.

TRASFERIMENTI

L'impiegato trasferito conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni presso lo stabilimento di origine e che non ricorrano nella nuova destinazione.

L'impiegato che non accetti il trasferimento, se licenziato, avrà diritto all'indennità di licenziamento e al preavviso, salvo che per gli impiegati di prima e seconda categoria all'atto della assunzione sia stato espressamente pattuito il diritto dell'azienda di disporre il trasferimento dell'impiegato o tale diritto risulti in base alla situazione di fatto vigente per gli impiegati attualmente in servizio. In tali casi l'impiegato che non accetta il trasferimento stesso, verrà considerato dimissionario.

Qualora la *mancata accettazione del trasferimento* dipenda da comprovata forza maggiore riconosciuta dall'azienda, l'impiegato avrà diritto alla indennità di licenziamento, escluso il preavviso.

All'impiegato che venga trasferito sarà corrisposto il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto per sè, per le persone di famiglia e per gli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

E' dovuta inoltre una indennità pari a mezza mensilità all'impiegato celibe senza congiunti conviventi a carico, e una mensilità all'impiegato con famiglia.

Qualora per effetto del trasferimento l'impiegato debba *corrispondere un indennizzo per anticipata risoluzione* dei contratti di affitto, luce, gas ed altri analoghi, regolarmente registrati o denunciati al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del tratrasferimento, avrà diritto al rimborso di tali indennizzi.

Il provvedimento di trasferimento, dovrà essere comunicato per iscritto tempestivamente all'impiegato.

All'impiegato che chieda il suo trasferimento non competono le indennità di cui sopra.

Art. 24.

ALLOGGIO

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio, nè adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati, e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre cinque chilometri, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 25.

TUTELA DELLA MATERNITA'

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda deve conservare il posto all'impiegata per un periodo di due mesi prima della data presunta del parto e di cinque mesi dopo tale evento.

L'azienda corrisponderà all'impiegata l'intera retribuzione durante i primi tre mesi di assenza, e metà retribuzione per i successivi tre mesi, fatta deduzione di quanto essa percepisce per atti di previdenza compiuti dal datore di lavoro per tale evenienza.

Qualora durante il periodo di cui al primo comma intervenga una malattia si applicheranno le disposizioni fissate dall'art. 26 della presente regolamentazione quando risultino più favorevoli all'impiegata, a decorrere dal giorno in cui si manifesti la malattia stessa.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio per il periodo suddetto.

Art. 26.

TRATTAMENTO PER MALATTIA

L'assenza per malattia dovrà essere comunicata nelle 24 ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

L'azienda avrà facoltà di far controllare la malattia dell'impiegato da un medico di sua fiducia.

All'impiegato non in prova che debba interrompere il servizio a causa di infortunio o malattia, sarà riservato il seguente trattamento:

Anni di ininterrotta anzianità presso l'azienda senza risoluzione del rapporto di lavoro	Conservazione del posto (in mesi)	Corresponsione della retribuzione mensile fino a mesi:	Corresponsione di mezza retribuzione mensile per gli altri mesi
a) fino a 3 anni compiuti . .	4 e mezzo	1 e mezzo	3
b) da oltre 3 a 6 anni compiuti	6	2	4
c) da oltre 6 anni a 12 anni compiuti	9	3	6
d) da oltre 12 anni in poi . .	12	4	8

Cesseranno per l'azienda gli obblighi della conservazione del posto di cui alla precedente tabella, qualora l'impiegato raggiunga in complesso, durante un anno di calendario, i limiti massimi previsti alle lettere *a*) e *b*), durante un anno e mezzo per il caso previsto alla lettera *c*), e durante un biennio per il caso previsto dalla lettera *d*) anche in caso di diverse malattie.

Uguale diritto spetterà all'impiegato nel periodo di preavviso e fino alla scadenza del periodo stesso.

Alla scadenza dei termini sopra indicati l'azienda, ove proceda al licenziamento dell'impiegato, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i limiti suddetti non consenta all'impiegato di riprendere servizio, l'impiegato stesso potrà risolvere il contratto d'impiego con diritto alla sola indennità di licenziamento, di cui all'art. 32. Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso e della indennità di licenziamento.

Per l'assistenza di malattia a favore dell'impiegato o dei suoi familiari, valgono le disposizioni contrattuali o di legge vigenti.

Art. 27.

CHIAMATA PER OBBLIGHI DI LEVA E RICHIAMO ALLE ARMI

La chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

Il tempo trascorso in servizio militare è computato ai soli effetti dell'anzianità.

Al termine del servizio militare per congedamento o per invio in licenza illimitata in attesa di congedo, l'impiegato, entro 30 giorni dal congedamento o dall'invio in licenza deve porsi a disposizione del datore di lavoro per riprendere servizio; in caso contrario l'impiegato si intenderà dimissionario alla data della chiamata o del richiamo alle armi.

La conservazione del posto non spetta agli impiegati assunti per lavori stagionali.

Per il trattamento economico durante la chiamata alle armi per obblighi di leva o durante il richiamo alle armi, valgono le norme di legge in vigore al momento del richiamo.

Art. 28.

DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

1) rispettare l'orario d'ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonchè le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nella azienda, nè svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio, fermo restando quanto disposto dall'ultimo comma dell'art. 8 del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825;

4) aver cura dei locali, dei mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 29.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

a) rimprovero verbale;

b) rimprovero scritto;

c) multa non superiore all'importo di tre ore di stipendio;

d) sospensione dal lavoro, o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a 3 giorni;

e) licenziamento senza preavviso, ma con indennità di licenziamento;

f) licenziamento senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

La sospensione di cui alla lettera *d)* si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere *a)*, *b)* e *c)*.

I provvedimenti di cui alle lettere *e)* ed *f)* potranno essere adottati nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 30.

TRATTAMENTO IN CASO DI SOSPENSIONE O DI RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

In conformità delle norme di cui agli accordi interconfederali 30 marzo 1946 per l'Italia settentrionale e 23 maggio 1946 per l'Italia centrale, meridionale e insulare, in caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, l'indennità di contingenza e l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni.

Art. 31.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO E DI DIMISSIONI

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso.

I termini di preavviso per il caso di licenziamento sono stabiliti come segue:

A) Per gli impiegati che avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i quattro anni di servizio:

1) mesi due di preavviso per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi uno di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 15 di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

B) Per gli impiegati che hanno raggiunto i quattro anni di servizio e non i dieci:

1) mesi tre di preavviso per gli impiegati di prima categoria;

2) giorni 45 di preavviso per gli impiegati di seconda categoria;

3) mesi uno di preavviso per gli impiegati di terza categoria.

C) Per gli impiegati che hanno raggiunto i dieci anni di servizio:

1) mesi quattro per gli impiegati di prima categoria;

2) mesi due per gli impiegati di seconda categoria;

3) giorni 45 per gli impiegati di terza categoria.

Per il caso di dimissioni i termini anzidetti sono ridotti della metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questo eventualmente non dato.

Il periodo di preavviso, anche se sostituito dalla corrispondente indennità, sarà computato nell'anzianità agli effetti dell'indennità di licenziamento.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni dovranno essere comunicate per iscritto.

L'impiegato già in servizio al 1° luglio 1937 manterrà « ad personam » l'eventuale maggior termine di preavviso a cui — in base ad usi, consuetudini o contratti individuali, anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive — avrebbe avuto diritto in caso di licenziamento a tale data, scomputando però da esso i giorni corrispondenti a quanto, in relazione alla anzianità successiva al 1° luglio 1937, venga a percepire per indennità di licenziamento di cui all'art. 32 in più della misura spettantegli in base al precedente trattamento.

Art. 32.

INDENNITA' DI ANZIANITA' PER LICENZIAMENTO

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro da parte della azienda, non ai sensi del punto *f)* dell'art. 29 si applicano le seguenti norme:

a) per l'anzianità di servizio precedente al 1° luglio 1937 la indennità di licenziamento verrà liquidata al momento del licenziamento stesso in base alle norme del R. D. L. 13 novembre 1924, n. 1825 (quindici trentesimi di retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di anzianità), oppure in base alle più favorevoli disposizioni eventualmente vigenti al 1° luglio 1937 o portate da usi, consuetudini e contratti individuali più favorevoli anche se derivanti da regolamenti o concordati o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563, o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive;

b) per l'anzianità di servizio dal 1° luglio 1937 al 31 dicembre 1952 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura dei venticinque trentesimi della retribuzione mensile, inclusa l'indennità di contingenza, per ogni anno di servizio. Tale misura sostituisce

quella disposta in qualsiasi altro trattamento vigente al 1° luglio 1937 (anche se in forma previdenziale, quando questa comprenda l'indennità di licenziamento) portata da usi, consuetudini o contratti individuali più favorevoli, anche se derivanti da regolamenti o accordi stipulati precedentemente alla legge 3 aprile 1926, n. 563 o non giuridicamente perfetti ai sensi della legge stessa e successive, salvo il caso di contratti individuali *intuitu personae*, per i quali la previdenza e l'indennità di anzianità per licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto;

c) per l'anzianità di servizio dal 1° gennaio 1953 l'indennità di licenziamento verrà liquidata nella misura di trenta trentesimi della retribuzione mensile per ogni anno di servizio, ivi compresa la indennità di contingenza.

In ogni caso la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione in corso al momento della risoluzione del rapporto. Trascorso il primo anno di servizio le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi. Le frazioni di mese di almeno 15 giorni saranno considerate come mese intero.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione, oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se l'impiegato è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio, o, se l'impiegato non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Nel caso che le eventuali provvigioni, premi di produzione, ecc., di cui al comma precedente, vengano liquidati mensilmente o comunque a periodi inferiori al semestre, il computo verrà effettuato sulla media dell'ultimo anno.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbono avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le partecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

E' in facoltà dell'azienda, salvo espresso patto in contrario, di dedurre dalla indennità di licenziamento quanto l'impiegato percepisce in conseguenza del licenziamento per eventuali atti di previdenza (Cassa pensione, previdenza, assicurazioni varie) compiuti dalla azienda. Nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 35 della presente regolamentazione.

Art. 33.

INDENNITA' DI ANZIANITA' IN CASO DI DIMISSIONI

All'impiegato dimissionario verranno corrisposte le sottoindicate percentuali dell'indennità di anzianità di cui all'articolo precedente:

50 per cento per anzianità di servizio da 1 a 5 anni compiuti;

100 per cento per anzianità di servizio superiore a 5 anni compiuti.

L'intera indennità di anzianità è dovuta anche in caso di dimissioni dopo il compimento del 60° anno di età, per gli uomini e il 55° anno di età per le donne, o per malattia od infortunio ai sensi dell'art. 26 nonchè alle impiegate dimissionarie per matrimonio, gravidanza o puerperio.

Art. 34.

INDENNITA' IN CASO DI MORTE

Nel caso di morte dell'impiegato le indennità indicate agli articoli 31 e 32 debbono corrispondersi al coniuge, ai figli, e, se viventi a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado e agli affini entro il secondo grado, fatta deduzione di quanto essi percepiscono per gli eventuali atti di previdenza compiuti dall'azienda.

Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza prevista dall'art. 35 del presente contratto.

La ripartizione delle indennità, se non vi è accordo tra gli aventi diritto, deve farsi secondo il bisogno di ciascuna (art. 2122 del C. c.).

In mancanza delle persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte, del prestatore di lavoro circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Art. 35.

PREVIDENZA

Agli effetti della previdenza l'azienda si atterrà alle norme dell'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, nonchè a quelle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 36.

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO

Le disposizioni del presente contratto nell'ambito di ogni istituto, sono correlative, ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

La previdenza e l'indennità di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Art. 37.

SOSTITUZIONE DEGLI USI

La presente regolamentazione salvo quanto disposto dall'art. 32 per la indennità di licenziamento relativa alla anzianità di servizio sino al 1° luglio 1937 e salvo quanto disposto in via transitoria per il preavviso al-

l'art. 31 sostituisce ed assorbe tutti gli usi e consuetudini anche se più favorevoli agli impiegati, da considerarsi pertanto incompatibili con l'applicazione di qualsiasi delle norme poste dal contratto stesso.

Art. 38.

NORME SPECIALI

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purchè non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti all'impiegato dal presente contratto e che pertanto rientrano nelle *normali attribuzioni* del datore di lavoro. Tali norme, in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Nelle aziende che abbiano più di 30 impiegati, copia dei regolamenti interni che contengono norme di carattere generale sarà consegnata, a cura dell'azienda, a ciascun impiegato.

Art. 39.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Ferma la inscindibilità di cui all'art. 36 le parti con il presente contratto non hanno inteso abolire le condizioni collettive ed individuali di miglior favore derivanti da accordi aziendali o provinciali.

Art. 40.

MINIMI DI STIPENDIO

La tabella dei minimi di stipendio base degli impiegati è quella riportata all'allegato n. 2.

Art. 41.

PERMESSI SINDACALI

Ai lavoratori, che in rappresentanza della categoria sono membri di organi direttivi delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, sia centrali che locali, saranno concessi brevi permessi non retribuiti per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto all'azienda cui il lavoratore appartiene dalle Organizzazioni sindacali predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali.

Art. 42.

ASPETTATIVE PER CARICHE SINDACALI

Al lavoratore che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali è concessa un'aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di 2 anni.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità ai soli fini dell'indennità di licenziamento e non agli effetti della gratifica natalizia, del godimento delle ferie, ecc.

Art. 43.

MENSE AZIENDALI

Per le mense aziendali si fa riferimento alle situazioni contrattuali o di fatto esistenti, salvo eventuali accordi locali per quanto riguarda la sostituzione delle mense esistenti con particolari indennità e la partecipazione dei lavoratori al costo delle mense in atto.

Art. 44.

CESSIONE, TRASFORMAZIONE E TRAPASSO DI AZIENDA

La cessione, il trapasso o la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolve di diritto il rapporto di lavoro ed in tal caso il personale conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dal presente contratto collettivo di lavoro.

In caso di fallimento seguito da licenziamento del lavoratore, o di cessazione dell'azienda, il lavoratore conserva, nei confronti della gestione liquidatrice, il diritto al preavviso ed alla indennità di anzianità, nonchè alle altre eventuali spettanze derivanti dal presente contratto.

Art. 45.

CERTIFICATO DI LAVORO

Il datore di lavoro all'atto della cessazione del rapporto oltre a registrare sul libretto di lavoro del lavoratore gli estremi del rapporto intercorso, metterà a disposizione del lavoratore che ne farà richiesta un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato, delle mansioni svolte e della categoria nella quale il lavoratore stesso è stato inquadrato.

Art. 46.

RESTITUZIONE DOCUMENTI DI LAVORO

Il datore di lavoro, entro 24 ore dalla liquidazione delle competenze maturate all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, metterà a disposizione del lavoratore, il quale ne rilascerà ricevuta, il libretto di lavoro, il certificato di cui al precedente articolo 45, le tessere di assicurazione sociale e ogni altro documento di pertinenza dell'interessato.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Qualora nell'interpretazione e nella applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle

competenti locali associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'autorità giudiziaria, alle competenti associazioni sindacali centrali.

Art. 48.

COMMISSIONI INTERNE

I compiti delle Commissioni interne e del Fiduciario dell'azienda sono quelli previsti dagli accordi interconfederali.

Art. 49.

NORME GENERALI

Per quanto non espressamente previsto nel presente contratto valgono le norme degli accordi interconfederali vigenti alla data della stipulazione del presente contratto.

Per quanto riguarda gli accordi interconfederali che dovessero essere stipulati dopo la data di stipulazione del presente contratto le parti si impegnano ad incontrarsi.

Art. 50.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° febbraio 1959 e resterà in vigore fino al 31 gennaio 1961, e si intenderà rinnovato tacitamente di anno in anno se non sarà disdetto almeno tre mesi prima della scadenza con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

ALLEGATO I

ACCORDO PER L'ISTITUZIONE DEI COLLEGI TECNICI PROVINCIALI E NAZIONALI PER LE ASSEGNAZIONI DI CATEGORIA DEGLI IMPIEGATI DELL'INDUSTRIA ALIMENTARE E PER L'ATTRIBUZIONE DELLA QUALIFICA IMPIEGATIZIA

Art. 1.

Le divergenze relative all'appartenenza del personale, in base alle mansioni svolte, alle diverse categorie previste dall'art. 4 del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati, nonchè quelle concernenti la attribuzione della qualifica impiegatizia, sono demandate all'esame di un Collegio tecnico, disciplinato dalle norme che seguono.

Art. 2.

In ogni provincia, nella quale si renda necessaria la istituzione del predetto Collegio tecnico, le rispettive Associazioni provinciali degli industriali e le Organizzazioni territoriali dei lavoratori designeranno ciascuno fino a 5 nominativi di esperti, fra i quali, di volta in volta, l'Associazione interessata indicherà la persona prescelta a far parte del Collegio.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Capo-circolo competente.

Art. 3.

L'intervento del Collegio tecnico sarà richiesto dalle Organizzazioni territoriali di cui al precedente articolo.

L'Associazione che richiede l'intervento, ne dà notizia all'Associazione corrispondente a mezzo raccomandata, comunicando gli estremi della vertenza ed il nominativo della persona da essa prescelta, a far parte del Collegio tecnico.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà nel termine di non oltre 15 giorni dalla comunicazione, alla convocazione del Collegio, segnalando a sua volta, il nominativo da essa prescelto fra quelli designati ai sensi dell'art. 2.

Art. 4.

Comparse le parti avanti al Collegio tecnico, questi deve cercare anzitutto di indurle ad equo componimento.

Se il componimento riesce, se ne forma verbale, sottoscritto dai membri del Collegio e dalle parti. Esso ha valore definitivo e non è impugnabile.

Se il componimento non riesce, il Collegio tecnico dovrà, sentite le parti ed eseguiti — d'accordo con l'azienda — quei sopraluoghi e quegli accertamenti che si rendessero opportuni, esprimere, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se esso sia stato adottato a maggioranza o all'unanimità.

Del verbale dovrà essere comunicata dal Collegio copia autentica alle parti a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno e con lettera alle Associazioni nazionali di categoria competenti.

Art. 5.

Ferme le risultanze di fatto emergenti dagli atti relativi all'esame eseguito dal Collegio tecnico provinciale di cui al precedente articolo, le parti potranno, entro il perentorio termine di giorni trenta dalla data della raccomandata di cui all'art. 4, ultimo comma, ricorrere per erronea ed incompleta valutazione da parte del Collegio provinciale delle circostanze emerse o per vizio di motivazione del parere emanato, al Collegio tecnico nazionale costituito a norma del seguente articolo.

Art. 6.

Le Associazioni degli industriali alimentari e le contrapposte Associazioni di categoria rappresentanti i lavoratori, designeranno ciascuno fino a dieci nominativi di esperti fra i quali di volta in volta ciascuna Associazione indicherà le due persone prescelte a far parte del Collegio nazionale.

Il Collegio è presieduto da un Ispettore del lavoro designato dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

Art. 7.

L'intervento del Collegio tecnico interconfederale sarà chiesto dalle Associazioni di cui all'articolo precedente.

L'Associazione che richiede l'intervento ne darà notizia, nel termine di cui al precedente articolo, all'Associazione corrispondente, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno comunicando i motivi del gravame ed i nomi delle due persone da essa prescelte a far parte del Collegio nazionale.

L'Associazione che riceve la richiesta provvederà, nel termine di non oltre i quindici giorni dal ricevimento della raccomandata di cui al precedente comma, a segnalare a sua volta i due nominativi da essa prescelti fra quelli designati ai sensi dell'art. 5 ed a far pervenire al Collegio le proprie deduzioni scritte sui motivi di gravame addotti; copia di esse verrà comunicata all'Associazione che ha richiesto il nuovo esame.

Art. 8.

Sulle risultanze degli atti il Collegio Tecnico Nazionale esprimerà, in forma di verbale, motivato parere scritto, indicando se la decisione sia stata adottata a maggioranza o alla unanimità.

Del verbale potrà essere rilasciata copia autentica a richiesta delle parti.

Art. 9.

Il presente accordo, che è considerato parte integrante del contratto collettivo nazionale di lavoro per gli impiegati dell'alimentazione del quale seguirà le sorti, entrerà in vigore nel giorno stesso della sua stipulazione.

ALLEGATO N. 2

TABELLA 1 — IMPIEGATI

a) UOMINI — *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat. Sup. 21 anni	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Categoria A 20-21 anni	3ª Categoria A 19-20 anni	3ª Categoria A 18-19 anni	3ª Categoria A 17-18 anni	3ª Categoria A 16-17 anni	3ª Categoria A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Categoria B 20-21 anni	3ª Categoria B 19-20 anni	3ª Categoria B 18-19 anni	3ª Categoria B 17-18 anni	3ª Categoria B 16-17 anni	3ª Categoria B Inf. 16 anni
ZONA 0:																	
Milano	75 350	56 800	49 250	42 300	40 600	39 050	35 850	30 900	28 650	23 550	35 850	34 300	33 250	31.150	26 300	24 750	19 750
Torino	73 700	55 550	48 200	41 400	39 700	38 200	35 050	30 200	28 000	23 100	35 050	33 500	32 500	30.400	25 750	24 250	19 300
Genova (*a*)	73 000	55 050	47 800	41 000	39 400	37 850	34 750	29 [illegible]	27 750	22 900	34 750	33 200	32 250	30.150	25 500	24 050	19 150
ZONA I																	
Como, Firenze, Roma	72 700	54 500	47 600	40 850	39 200	37 6[illegible]0	34 600	29 500	27 6[illegible]0	22 800	34 600	33 000	32 100	30.050	25 400	23 950	19 100
Situazione extra: Varese	73 500	5[illegible] 400	48 100	41 2[illegible]0	39 650	38 100	35 000	30 100	27 9[illegible]0	23 050	35 000	33 400	32 450	30.350	25 650	24 200	19 300
ZONA II																	
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	70 050	52 500	45 500	39 350	37 550	36 250	33 350	28 750	26 [illegible]	21 950	33 350	31 550	30 950	28.050	24 500	23 050	18 400
Situazione extra: Crema	74 650	56 200	45 800	41 900	40 250	38 650	35 500	30 600	28 300	23 350	35 500	33 950	32 900	30 850	26 100	24 550	19 550
Sondrio	72 250	54 500	47 250	40 550	39 000	37 450	34 400	29 650	27 500	22 650	34 400	32 800	31 850	29 850	25 250	23 800	18 950
Trieste	70 550	53 200	46 200	39 800	38 100	36 600	33 550	28 950	26 800	22 100	33 550	32 100	31 150	29 150	24 650	23 200	18 500
Verbania	71 300	53 700	46 600	40 000	38 450	36 900	33 950	29 200	27 050	22 300	33 950	32 400	31 450	29 400	24 950	23 400	18 700
ZONA III:																	
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	68 750	[illegible]1 800	45 000	38 600	37 0[illegible]0	35 6[illegible]0	32 700	25 150	26 150	21 600	32 700	31 250	30 300	28 450	24 050	22 650	18 050
Situazione extra: Biella	73 500	55 400	48 100	41 250	39 650	[illegible] 100	35 000	30 100	27 050	23 050	35 000	33 400	32 450	30 350	25 700	24 200	19 300
ZONA IV:																	
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67 900	51 050	44 250	38 000	36 4[illegible]0	35 0[illegible]0	32 200	27 750	25 700	21 200	32 150	30 750	29 800	27 900	23 350	22 200	17 700
ZONA V																	
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	67 050	50 100	43 450	37 050	3[illegible] 650	[illegible] 200	31 450	27 050	25 100	20 750	31 400	30 000	29 100	27 350	23 050	21 750	17 350
ZONA VI:																	
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65 750	49 300	42 800	36 600	[illegible]	[illegible]	31 050	26 700	24 750	20 500	30 950	29 550	28 700	26 850	22 700	21 400	17 100
ZONA VII																	
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	65 350	48 750	42 300	35 850	34 500	33 100	30 350	26 200	24 300	20 000	30 300	28 950	28 100	26 350	22 250	21 000	16 700
ZONA VIII:																	
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63 950	47 750	41 150	35 100	33 700	32 400	29 750	25 600	23 300	19 600	29 700	28 400	27 550	25 750	21 800	20 550	16 350
Situazione extra: Valdarno	66 200	49 350	42 850	36 300	34 900	33 500	30 850	26 500	24 600	20 300	30 750	29 300	28 500	26 650	22 550	21 250	16 900
ZONA IX:																	
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61 700	45 950	39 850	33 550	32 250	31 000	28 500	24 500	22 750	18 750	28 450	27 100	26 350	24 700	20 900	19 650	15 700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62 150	46 350	40 200	33 800	32 500	31 250	28 700	24 700	22 900	18 950	28 650	27 400	26 550	24 900	21 050	19 800	15 800
ZONA X																	
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	61 100	45 100	39 100	32 700	31 400	30 150	27 750	23 900	22 100	18 300	27 550	26 300	25 500	23 050	20 200	19 050	15 150
ZONA XI:																	
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	59 000	43 900	38 150	31 850	30 650	29 400	27 000	23 250	21 000	17 850	26 650	25 450	24 700	23 150	19 550	18 450	14 700
ZONA XII:																	
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56 850	42 000	36 450	30 350	29 200	28 050	25 750	22 200	20 600	16 950	25 350	24 250	23 450	22 000	18 600	17 550	14 000

Segue TABELLA I - - IMPIEGATI

b) DONNE - *Stipendio minimo mensile*

ZONE	1ª Cat. Sup. 21 anni	2ª Categoria Sup. 21 anni	2ª Categoria Inf. 21 anni	3ª Categoria A Sup. 21 anni	3ª Categoria A 20-21 anni	3ª Categoria A 19-20 anni	3ª Categoria A 18-19 anni	3ª Categoria A 17-18 anni	3ª Categoria A 16-17 anni	3ª Categoria A Inf. 16 anni	3ª Categoria B Sup. 21 anni	3ª Categoria B 20-21 anni	3ª Categoria B 19-20 anni	3ª Categoria B 18-19 anni	3ª Categoria B 17-18 anni	3ª Categoria B 16-17 anni	3ª Categoria B Inf. 16 anni
ZONA 0																	
Milano	75 450	48 850	42 000	36 350	34 350	30 900	28 600	26 250	24 400	21 800	30.900	29 450	27.650	24.400	22.200	21 100	18 500
Torino	73 700	47 800	41 100	35 600	33 550	30 200	27 950	25 650	23 900	21 350	30.150	28 850	26.950	23.900	21.750	20 650	18 100
Genova (a)	73 000	47 350	40 750	35 250	33 250	29 950	27 700	25 450	23 650	21 100	29.900	28 600	26.750	23.650	21.600	20 500	17 950
ZONA I Como, Firenze, Roma	72 700	47 100	40 550	35 100	[illegible]	[illegible]	27 600	[illegible]	[illegible]	21 000	24 750	28 450	26.650	23.500	21.500	20 350	17 900
Situazione extra: Varese	73 500	[illegible]	41 000	[illegible]	[illegible]	[illegible]	27 850	[illegible]	23 850	[illegible]	30 100	28 750	26.900	23.550	21.700	20 600	18 050
ZONA II: Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	[illegible]	[illegible]	39 100	33 800	[illegible]	28 750	[illegible]	24 400	22 700	[illegible]	28 700	27 450	25 650	22 700	20 700	[illegible]	17 200
Situazione extra: Crema	74 650	48 350	41 650	36 000	34 000	30 600	28 250	26 000	24 150	21 600	30 500	29 150	27 400	24 150	22 000	20 900	18 300
Sondrio	72 250	46 800	40 300	34 900	32 900	29 650	27 450	25 150	23 350	20 900	29 600	28 250	26 450	23 350	21 350	20 250	17 800
Trieste	70 550	45 750	39 350	34 100	32 150	28 950	26 750	24 600	22 850	20 450	28 900	27 650	25 850	22 850	20 850	19 750	17 350
Verbania	71 300	46 200	39 700	34 450	32 450	29 200	27 000	24 850	23 050	20 600	29 150	27 900	26 150	23 050	21 050	19 950	17 500
ZONA III: Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Modena, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	[illegible]	[illegible]	38 350	33 200	[illegible]	[illegible]	26 050	23 950	22 250	19 650	28 150	26 850	25 200	22 250	20 300	19 250	16 850
Situazione extra: Biella	73 500	47 700	41 000	35 550	33 450	30 100	27 900	[illegible]	[illegible]	21 250	30 100	28 750	26 900	23 850	21 700	20 600	18 050
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	67 900	43 850	37 700	[illegible]	[illegible]	[illegible]	25 650	23 500	21 900	19 550	27 700	26 400	24 750	21 550	19 900	18 950	16 600
ZONA V Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	67 050	43 050	37 050	[illegible]	[illegible]	27 050	25 050	23 000	21 400	19 100	27 000	25 800	24 200	21 400	19 500	18 500	16 200
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	65 750	42 400	36 450	[illegible]	29 700	26 700	24 700	22 700	21 100	18 800	26 600	25 450	23 850	21 050	19 200	18 250	15 950
ZONA VII Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	[illegible]	[illegible]	36 050	30 900	29 100	26 200	24 250	22 200	20 700	18 450	26 100	24 950	23 350	20 650	18 800	17 900	15 650
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	63 950	41 050	35 300	30 200	28 500	25 600	23 700	21 800	20 250	18 100	25 550	24 400	22 850	20 200	18 450	17 500	15 750
Situazione extra: Valdarno	66 200	42 450	36 500	31 250	29 450	26 500	24 550	22 550	[illegible]	18 700	26 450	25 250	23 650	20 900	19 050	18 100	15 850
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	61 700	[illegible]	34 000	[illegible]	27 300	24 500	22 700	[illegible]	19 350	17 300	24 450	23 350	21 900	19 350	17 650	16 750	14 700
Situazione extra: Ascoli Piceno	62 150	39 800	34 300	29 100	27 500	24 700	22 850	[illegible]	19 500	17 450	24 650	23 500	22 050	19 450	17 800	16 850	14 800
ZONA X: Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	60 100	[illegible]	33 350	28 100	26 500	23 900	22 050	20 300	18 850	16 800	23 700	22 650	21 200	18 700	17 100	16 200	14 250
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	69 600	37 750	32 500	27 450	[illegible]	23 250	21 550	19 750	18 400	16 400	22 950	21 900	20 550	18 150	16 500	15 700	13 800
ZONA XII: Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	56 850	36 350	31 100	26 150	[illegible]	22 200	20 550	18 850	[illegible]	15 650	21 800	20 850	19 500	17 250	15 750	14 950	13 100

a) Cifre comprensive dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

TABELLA 2 — CATEGORIE SPECIALI O INTERMEDIE

Paga minima mensile

ZONE	UOMINI						DONNE					
	1ª Categoria		2ª Categoria				1ª Categoria		2ª Categoria			
	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni	Sup. 21 anni	Inf. 21 anni	Sup. 21 anni	20-21 anni	19-20 anni	18-19 anni
ZONA 0:												
Milano	54 750	48 400	41 650	39 450	38 450	35 6[illegible]0	47 100	40 850	35 850	34 000	30 300	28 250
Torino	53 550	47 300	40 750	38 650	37 600	34 500	46 050	40 000	35 050	33 250	29 700	27 600
Genova (*a*)	52 100	46 900	40 350	38 250	37 250	[illegible] 500	45 600	39 550	34 750	32 950	29 400	27 350
ZONA I:												
Como, Firenze, Roma	52 850	46 750	40 150	38 100	37 100	34 [illegible]	45 450	39 400	34 600	32 800	29 250	27 250
Situazione extra: Varese	[illegible] 450	47 200	40 650	38 [illegible]	37 450	34 700	45 950	39 900	34 950	33 150	29 600	27 550
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	0 950	[illegible]	[illegible] 750	36 750	[illegible] 500	33 100	43 850	38 000	33 300	31 650	28 200	26 200
Situazione extra:												
Crema	54 250	48 000	41 250	39 100	38 050	35 200	46 650	40 400	35 450	33 650	30 050	27 950
Sondrio	52 450	46 450	40 600	37 850	36 850	34 100	45 200	39 [illegible]50	34 400	32 600	29 100	27 100
Trieste	51 250	45 400	39 000	37 050	36 000	33 300	44 100	38 250	33 600	31 850	28 400	26 500
Verbania	51 850	45 800	39 350	37 350	36 300	33 650	44 500	38 650	33 900	32 150	28 700	26 750
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	49 950	44 150	38 000	36 000	35 050	32 450	42 950	37 250	32 700	31 000	27 050	25 800
Situazione extra: Biella	53 450	47 200	40 650	38 550	7 450	34 750	45 950	39 900	34 950	33 150	29 000	27 550
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	43 050	48 300	37 2[illegible]0	35 300	34 100	31 850	42 150	36 600	32 050	30 400	27 150	25 250
ZONA V:												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	47 550	42 050	36 150	34 400	33 350	30 900	40 900	35 450	31 100	29 550	26 300	24 550
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	47 050	41 650	5 850	[illegible]	3 100	30 600	40 4[illegible]0	35 150	30 800	29 200	26 100	24 300
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	[illegible] 950	40 850	35 000	33 150	32 250	[illegible] 900	39 500	34 300	30 100	28 600	25 500	23 700
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	45 050	39 850	34 250	32 4[illegible]0	31 650	29 250	38 750	33 600	29 500	27 950	24 900	23 250
Situazione extra: Valdarno	46 [illegible]50	41 200	35 400	33 [illegible]	32 700	30 250	40 050	34 750	30 500	28 950	25 850	24 050
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	44 050	38 900	33 000	31 300	30 500	28 200	37 850	32 350	28 400	26 950	24 050	22 400
Situazione extra: Ascoli Piceno	44 300	39 200	33 250	31 550	30 700	28 400	38 100	33 100	28 650	27 150	24 250	22 600
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	42 750	37 750	31 900	30 250	29 500	27 250	36 750	31 850	27 500	26 050	23 250	21 700
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	41 400	36 050	30 800	29 200	28 400	26 250	35 650	30 900	26 550	25 150	22 450	20 850
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	39 200	34 700	29 150	27 000	26 900	24 900	33 750	29 250	25 050	23 750	21 250	19 750

TABELLA 3 - OPERAI

a) UOMINI - *Paga minima oraria*

ZONE	Operaio specializzato Sup. 20 anni	Operaio specializzato 18-20 anni	Operaio specializzato 16-18 anni	Operaio qualificato Sup. 20 anni	Operaio qualificato 18-20 anni	Operaio qualificato 16-18 anni	Operaio qualificato Inf. 16 anni	Manovale specializzato Sup. 20 anni	Manovale specializzato 18-20 anni	Manovale specializzato 16-18 anni	Manovale specializzato Inf. 16 anni	Manovale comune Sup. 20 anni	Manovale comune 18-20 anni	Manovale comune 16-18 anni	Manovale comune Inf. 16 anni
ZONA 0															
Milano	189,15	154 —	162,95	169,75	164,90	144,90	119,95	160,85	150,25	118,60	93,45	150,85	141 —	111,50	77,60
Torino	185 —	179,90	159,30	166,05	161,30	141,75	117,35	157,35	146,95	116,05	91,85	147,55	137,90	109,10	75,85
Genova (a)	183,85	173,35	158,20	164,60	159,90	140,45	116,30	155,90	145,60	114,95	90,55	146,25	136,70	108,05	75,20
ZONA I Como, Firenze, Roma	182,50	177,55	167,25	163,85	159,10	139,85	115,75	155,20	144,95	114,40	90,15	145,55	136,10	107,60	74,80
Situazione extra: Varese	184,55	179,50	158,90	165,65	160,90	141,40	117,05	156,90	146,60	115,65	91,15	147,20	137,55	108,75	75,65
ZONA II Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	175,80	171,05	151,50	157,85	153,35	134,75	111,50	149,50	139,70	110,80	86,85	140,25	131,05	103,65	72,10
Situazione extra:															
Crema	187,30	182,15	161,30	168,15	163,35	143,55	118,75	159,25	148,70	117,45	92,50	149,85	139,65	110,40	76,75
Sondrio	181,40	176,40	156,20	162,80	158,15	138,95	115 —	154,25	144,10	113,75	89,55	144,05	135,20	106,90	74,30
Trieste	177,25	172,35	152,60	159,05	154,50	135,80	112,40	150,70	140,75	111,10	87,50	141,30	132,05	104,45	72,65
Valsania	178,90	174,05	154,10	160,65	156 —	137,10	113,50	152,10	142,10	112,15	88,30	142,65	133,35	105,45	73,30
ZONA III Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	172,55	167,85	148,60	154,90	150,45	132,15	109,45	146,75	137,05	108,15	85,20	137,60	128,60	101,70	70,70
Situazione extra. Biella	184,60	179,60	155,95	165,70	160,95	141,40	117,10	156,95	146,65	115,75	91,15	147,25	137,60	108,80	75,66
ZONA IV: La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	170,05	165,40	146,50	152,25	147,95	130,05	107,65	144,20	134,65	106,30	83,70	134,95	126,15	99,75	69,40
ZONA V: Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, R. Emilia	166,35	161,80	143,30	148,45	144,25	126,75	104,85	140,20	130,90	103,40	81,40	130,95	122,40	96,80	67,30
ZONA VI Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	164,05	160,1[illegible]	141,85	147 —	142,70	125,45	103,80	138,75	129,60	102,35	80,60	129,65	121,20	95,85	66,66
ZONA VII Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	160,90	156,50	135,60	143,60	139,50	122,55	101,40	135,45	126,55	99,90	78,70	126,20	117,95	93,30	64,86
ZONA VIII: Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	157,55	154,25	135,65	140,60	136,56	120 —	99,35	132,60	123,85	97,75	77,05	123,56	115,45	91,85	63,50
Situazione extra: Valdarno	163 —	158,55	140,40	145,45	141,25	124,15	102,75	137,35	128,25	101,25	79,75	127,85	119,56	94,45	65,75
ZONA IX: Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	151,65	147,70	130,80	134,15	130,30	114,50	94,60	126,50	118,15	93,25	73,50	117,70	110,10	87 —	63,60
Situazione extra: Ascoli Piceno	153,05	148,55	131,80	135,15	131,30	115,35	95,55	127,40	119 —	94 —	74 —	118,60	110,85	87,70	61 —
ZONA X Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	146,85	142,75	126,50	130,85	126,15	110,85	91,75	122 —	114 —	90 —	70,85	112,95	105,60	83,50	58,10
ZONA XI: Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	141,00	137,60	122,05	125,25	121,70	106,95	88,50	117,70	110 —	86,85	68,40	109 —	101,85	80,60	56,05
ZONA XII Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	134,05	130,45	115,60	118,66	115,15	101,20	83,30	111,40	104,10	82,20	64,70	103,15	96,45	76,25	53,06

(a) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia

Segue **TABELLA 3 — OPERAI**

b) DONNE. — *Paga minima oraria*

ZONE	1ª Categoria Sup. 20 anni	1ª Categoria 18-20 anni	1ª Categoria 16-18 anni	1ª Categoria Inf. 16 anni	2ª Categoria Sup. 20 anni	2ª Categoria 18-20 anni	2ª Categoria 16-18 anni	2ª Categoria Inf. 16 anni	3ª Categoria Sup. 20 anni	3ª Categoria 18-20 anni	3ª Categoria 16-18 anni	3ª Categoria Inf. 16 anni
ZONA 0												
Milano	143,05	119,50	112,80	99,80	135,30	113,45	100,60	87,40	127 —	106,90	95,45	76,40
Torino	139,10	117,15	110,35	97,00	132,35	110,90	98,35	85,55	124,25	104,55	93,80	74,70
Genova (a)	138,65	116,10	109,35	96,75	131,20	109,95	97,50	84,70	123,15	103,65	92,55	74,05
ZONA I												
Como, Firenze, Roma	138 —	115,50	108,85	96,30	130,60	109,45	97,05	84,35	122,55	103,20	92,10	73,70
Situazione extra: Varese	139,60	116,60	110,10	97,35	132 —	110,65	98,10	85,30	123,90	104,30	93,10	74,55
ZONA II:												
Aosta, Bolzano, Cremona, Livorno, Massa Carrara, Novara, Pavia, Pisa	133 —	111,35	104,85	92,80	125,60	105,45	93,55	81,25	118,05	99,45	88,80	71,05
Situazione extra: Crema	141,60	118,55	111,70	98,85	134 —	112,30	99,60	86,60	125,75	105,90	94,45	75,65
Sondrio	137,20	114,85	108,15	95,70	129,75	108,75	96,45	83,80	121,80	102,55	91,50	73,25
Trieste	134 —	112,15	105,70	93,65	126,80	106,25	94,20	81,95	118,95	100,15	89,40	71,55
Verbania	135,30	113,25	106,70	94,40	128 —	107,25	95,10	82,70	120,15	101,10	90,25	72,30
ZONA III:												
Bergamo, Brescia, Gorizia, Imperia, Monfalcone, Savona, Trento, Venezia, Vercelli	130,50	109,30	102,95	91,05	123,45	103,45	91,70	79,75	115,90	97,55	87,05	69,65
Situazione extra: Biella	139,60	116,85	110,10	97,40	132,05	110,65	98,15	85,35	123,95	104,35	93,10	74,55
ZONA IV:												
La Spezia, Mantova, Padova, Ravenna, Verona, Vicenza	128,30	107,40	101,20	89,55	121,30	101,65	90,15	78,35	113,65	95,05	85,40	68,30
ZONA V												
Alessandria, Belluno, Bologna, Modena, Napoli, Parma, Piacenza, Reggio Emilia	125,05	104,70	98,65	87,25	117,05	98,00	87,65	76,20	110,30	92,85	82,90	66,35
ZONA VI:												
Forlì, Grosseto, Lucca, Pistoia, Udine	123,60	103,70	97,65	86,45	116,75	97,85	86,80	75,45	109,20	91,90	82,05	65,70
ZONA VII:												
Ancona, Asti, Cuneo, Ferrara, Palermo, Rovigo, Siena, Treviso	121 —	101,25	95,45	84,40	114 —	95,55	84,70	73,65	106,30	89,50	79,85	63,95
ZONA VIII:												
Arezzo, Bari, Perugia, Pescara, Salerno, Taranto, Terni	118,45	99,15	93,45	82,65	111,60	93,55	82,95	72,10	104,10	87,60	78,20	62,60
Situazione extra: Valdarno	122,55	102,60	96,65	85,55	115,50	96,85	85,90	74,65	107,70	90,60	80,90	64,70
ZONA IX:												
Cagliari, Catania, Frosinone, Lecce, Messina, Pesaro, Rieti, Viterbo	113,05	94,65	89,20	78,90	106,50	89,25	79,10	68,80	99,15	83,45	74,45	59,65
Situazione extra: Ascoli Piceno	113,95	95,35	89,90	79,50	107,25	89,95	79,75	69,30	99,95	84,10	75,05	60,10
ZONA X:												
Avellino, Benevento, Campobasso, Caserta, Catanzaro, Chieti, Cosenza, Foggia, L'Aquila, Macerata, Nuoro, Sassari, Teramo	109,45	91,60	86,35	76,40	102,70	86,10	76,35	66,40	95,15	80,10	71,50	57,25
ZONA XI:												
Agrigento, Brindisi, Latina, Matera, Potenza, Ragusa, Siracusa, Trapani	105,65	88,40	83,30	73,70	99,10	83,10	73,65	64,05	91,80	77,30	69 —	55,25
ZONA XII:												
Caltanissetta, Enna, Reggio Calabria	99,95	83,70	78,85	69,75	93,85	78,65	69,70	60,60	86,90	73,15	65,35	52,80

(a) Cifra comprensiva dell'ex quota integrativa della contingenza vigente nella provincia.

Visti il contratto, l'allegato e le tabelle 1, 2 e 3 che precedono.
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 16 gennaio 1961, n. 145.

Norme sul trattamento economico e normativo per gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1° ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto l'accordo economico collettivo 20 giugno 1956, e relativa tabella, per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, stipulato tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana; la Confederazione Cooperativa Italiana e la Federazione Italiana Agenti, Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro; la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio; il Sindacato Nazionale Agenti e Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, il Sindacato Nazionale Agenti Propagandisti in Specialità Medicinali, con la assistenza della Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini e con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori; l'Unione Italiana Agenti e Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti, con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro; l'Unione Sindacati Autonomi Rappresentanti Commercio Industria; e, in pari data, tra la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, la Confederazione Cooperativa Italiana e il Sindacato Nazionale Agenti, Viaggiatori, Rappresentanti Piazzisti, con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori;

Visto l'accordo 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli artt. 19 e 20 dell'accordo economico 20 giugno 1956 per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, stipulato dalle stesse organizzazioni sindacali di cui al predetto accordo 20 giugno 1956;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino n. 64, dell'11 aprile 1960, degli atti sopraindicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati l'accordo 20 giugno 1956, relativo alla disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, nonchè l'accordo 17 luglio 1957 per la redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli artt. 19 e 20 del predetto accordo economico 20 giugno 1956, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti gli agenti e rappresentanti di commercio delle imprese industriali.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 16 gennaio 1961

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: GONELLA
Registrato alla Corte dei conti, addì 15 marzo 1961
Atti del Governo, registro n. 135, foglio n. 32. — VILLA

ACCORDO ECONOMICO COLLETTIVO DEL 20 GIUGNO 1956 PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI AGENZIA E RAPPRESENTANZA COMMERCIALE

Il giorno 20 giugno 1956 in Roma

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Presidente Cav. del Lav. Dott. *Alighiero de Micheli*, dal Vice Presidente On. Ing. *Quinto Quintieri* e dall'Ing. *Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato Permanente per gli Affari Sindacali, assistiti dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Riccardo Cocco*, dal Prof. *Marcello Andreoli*; con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai Sigg.: Comm. *Enrico Battaggion*, Avvocato *Renzo Boccardi*, Dott. *Alberto Colli*, Dott. *Giovanni Cristina*, Comm. Dott. *Antonio Dall'Ara*, Ragionier *Luigi Granata*, Avv. *Carmelo Guccione*, Dottor *Arturo Luciani*, Dott. *Max Lupo*, Ing. *Antonio Marzi*, Avv. *Giovanni Mascini*, Avv. *Domenico Melocchi*, Cavalier *Elio Palombini*, Comm. *Otello Spagnoli*.

la Confederazione Cooperativa Italiana, rappresentata dal Presidente Sen. Avv. *Vincenzo Menghi* e dal Segretario Generale Dott. *Livio Malfettani* assistiti dal Capo Servizio Legale Avv. *Antonino D'Angelo*, in rappresentanza anche, per quanto occorra, delle proprie Federazioni Nazionali interessate:

e

in ordine alfabetico, le seguenti Associazioni nazionali in rappresentanza degli Agenti e Rappresentanti di Commercio:

la Federazione Italiana Agenti Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti (F.I.A.R.V.E.P.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Ferruccio Rigamonti*, dal Segretario Nazionale Sig. *Genesio Scali*, dai Signori: *Costanzo Bartolucci* e *Giulio Puliti*, Segretari, rispettivamente, dei Sindacati Provinciali di Roma e Firenze; con l'intervento della Confederazione Generale Italiana del Lavoro, rappresentata dai Segretari Generali Sen. *Renato Bitossi* e On. *Fernando Santi*;

la Federazione Nazionale Associazioni Agenti e Rappresentanti di Commercio (F.N.A.R.C.), rappresentata dal Presidente Comm. *Alberto Peretti* e dai Consiglieri Sigg.: *Francesco Bonfardeci*, Cav. Uff. Geometra *Giorgio Gnudi*, Comm. *Giovanni Diotallevi*, Comm. *Giuseppe Zuckermann*, *Ugo Volpi*;

il Sindacato Nazionale Agenti e Rappresentanti Viaggiatori e Piazzisti, rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Enrico Meneghelli*, dal Vice Segretario Nazionale Sig. *Agostino Riccitelli* e dal componente il Consiglio Nazionale Dott. *Francesco Principi*; e, per gli agenti di commercio ad esso aderenti, il Sindacato Nazionale Agenti Propagandisti in Specialità Medicinali (S.N.A.P.I.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Renato Simoni*, assistiti dalla Federazione Italiana Sindacati Addetti Servizi Commerciali ed Affini (F.I.S.A.S.C.A.), rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dai componenti il Consiglio Nazionale Sigg.: Avv. Prof. *Sebastiano Ferlito*, Cav. *Emilio Ronchi* e Cav. *Egidio Gallinella*; con l'intervento della Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali*, assistito dall'ing. *Salvatore Bruno*;

l'Unione Italiana Agenti e Rappresentanti, Viaggiatori e Piazzisti (U.I.A.R.V.E.P.), rappresentata dal Segretario Cav. Uff. *Giuseppe Raffo* e dai Signori: Cav. *Michele Mondino* e *Giacomo Reda*; con l'intervento dell'Unione Italiana del Lavoro, rappresentata dal Segretario Confederale Sig. Cav. Uff. *Giuseppe Raffo*;

l'Unione Sindacati Autonomi Rappresentanti Commercio Industria (U.S.A.R.C.I.), rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Ing. *Guido Pastore*, dal Vice Presidente Nazionale Comm. *Virgilio Cavaglià*, assistiti dal Segretario Avv. *C. E. Croce*;

Il giorno 20 giugno 1956 in Roma

tra

la Confederazione Generale dell'Industria Italiana, rappresentata dal Presidente Cav. del Lav. Dott. *Alighiero De Micheli*, dal Vice Presidente On. Ing. *Quinto Quintieri* e dall'Ing. *Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato Permanente per gli Affari Sindacali, assistiti dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Riccardo Cocco*, dal Prof. *Marcello Andreoli* con la partecipazione di una Delegazione Industriale composta dai Signori: Comm. *Enrico Battaggion*, Avvocato *Renzo Boccardi*, Dott. *Alberto Colli*, Dottor *Giovanni Cristina*, Comm. Dottor *Antonio Dall'Ara*, Rag. *Luigi Granata*, Avv. *Carmelo Guccione*, Dottor *Arturo Luciani*, Dott. *Max Lupo*, Ing. *Antonio Marzi*, Avv. *Giovanni Mascini*, Avv. *Domenico Melocchi*, Cavalier *Elia Palombini*, Comm. *Otello Spagnoli*;

la Confederazione Cooperativa Italiana, rappresentata dal Presidente Sen. Avv. *Vincenzo Menghi* e dal Se-

gretario Generale Dott. *Livio Malfettani*, assistito dal Capo Servizio Legale Avv. *Antonino D'Angelo*, in rappresentanza anche, per quanto occorra, delle proprie Federazioni Nazionali interessate;

e

il SINDACATO NAZIONALE AGENTI VIAGGIATORI RAPPRESENTANTI PIAZZISTI (C.I.S.N.A.L.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Sergio Filippucci* e dal Signor *Verledo Guidi* Capo dell'Ufficio Sindacale della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori; con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Dott. *Giuseppe Landi;*

si è stipulato il presente accordo economico collettivo per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, in sostituzione di quello in data 30 giugno 1938 modificato dall'accordo di aggiornamento 14 gennaio 1953.

Art. 1.

Il presente accordo regola i rapporti fra gli agenti e rappresentanti di commercio rappresentati dalle Associazioni contraenti e le ditte industriali rappresentate dalle Associazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana nonchè gli enti cooperativi similari rappresentati dalla Confederazione Cooperativa Italiana.

Agli effetti di esso ed in conformità agli articoli 1742 e 1752 del Codice civile, indipendentemente dalla qualifica o denominazione usata dalle parti: è agente di commercio chi è incaricato stabilmente da una o più ditte di promuovere la conclusione di contratti in una determinata zona; è rappresentante di commercio chi è incaricato stabilmente da una o più ditte di concludere contratti in nome delle medesime in una determinata zona.

Il presente accordo si applica anche alle società aventi per oggetto esclusivo l'esercizio delle attività suddette, salvo le eccezioni e deroghe espressamente previste nell'accordo stesso.

Il presente accordo non è applicabile a coloro che svolgono le attività di cui sopra insieme all'esercizio del commercio in proprio nello stesso genere di prodotti, salvo patto scritto in contrario.

Il presente accordo non è inoltre applicabile a coloro che, come agenti o rappresentanti, hanno incarico da ditte industriali di vendere merci esclusivamente a privati consumatori, salvo eventuali diversi accordi tra le parti direttamente interessate.

Art. 2.

Salvo patto in contrario la ditta non può valersi contemporaneamente nella stessa zona e per lo stesso ramo di commercio di più agenti o rappresentanti, nè l'agente o rappresentate può assumere l'incarico di trattarvi gli affari di più ditte che siano in concorrenza fra di loro.

Il divieto di cui sopra non si estende, salvo patto in contrario, all'assunzione, da parte dell'agente o del rappresentante, dell'incarico di trattare gli affari di più ditte non in concorrenza tra di loro.

All'atto del conferimento dell'incarico all'agente o rappresentante debbono essere precisati per iscritto, oltre al nome delle parti, la zona assegnata, i prodotti da trattarsi, la misura delle provvigioni e compensi, la durata, quando questa non sia a tempo indeterminato.

Art. 3.

Le norme previste nel presente accordo si applicano anche al contratto a tempo determinato, in quanto compatibili con la natura del rapporto, con esclusione, comunque, delle norme relative al preavviso di cui all'art. 8 ed alla indennità per lo scioglimento del contratto di cui all'art. 9.

Agli effetti della indennità per lo scioglimento del contratto, si considera a tempo indeterminato il contratto a termine che venga rinnovato.

Art. 4.

L'agente o rappresentante deve assolvere gli obblighi inerenti all'incarico affidatogli in conformità delle istruzioni impartite dalla ditta.

L'agente o rappresentante non ha facoltà di riscuotere per la ditta; nè di concedere sconti o dilazioni, salvo diverso accordo scritto.

Art. 5.

L'agente o rappresentante è pagato a provvigione sugli affari andati a buon fine.

I criteri per il conteggio della provvigione saranno stabiliti negli accordi tra le parti; in ogni caso non potranno essere dedotti dall'importo a cui è ragguagliata la provvigione gli sconti di valuta accordati per condizioni di pagamento.

Salvo quanto disposto dal comma successivo, nel caso che la esecuzione dell'affare si effettui su accordo tra fornitore e acquirente per consegne ripartite, la provvigione sarà corrisposta sugli importi delle singole consegne regolarmente pagate.

Nessuna provvigione spetta all'agente o rappresentante in caso di insolvenza, anche parziale, del compratore, ancorchè dipendente da concordato giudiziario o stragiudiziario o da transazione. Nel caso che la perdita subita dalla ditta sia inferiore all'importo delle provvigioni sulle consegne già effettuate, la ditta verserà all'agente o rappresentante la differenza.

Salvo patto in contrario, la provvigione non spetta all'agente o rappresentante di commercio per i contratti stornati dalla ditta. L'agente o rappresentante ha però sempre diritto, in questo caso, a titolo di concorso nelle spese per la conclusione del contratto, al 50 per cento delle provvigioni che gli sarebbero spettate nel caso di esecuzione del contratto stesso, salvo patto

in contrario tra le parti direttamente interessate, che, in ogni caso, non potrà ridurre detta misura ad un limite inferiore al 30 per cento delle provvigioni stesse e salvo che lo storno sia determinato da forza maggiore o da altre gravi cause non imputabili alla ditta.

Nella zona in cui l'agente o rappresentante tratta in esclusiva gli affari di una ditta, egli ha diritto alla provvigione anche per gli affari conclusi dalla medesima senza suo intervento, salvo che sia diversamente pattuito tra le parti interessate.

In caso di cessazione o risoluzione del contratto di agenzia, l'agente o rappresentante ha diritto alla provvigione sugli affari conclusi prima della risoluzione o cessazione del contratto, salvo, in ogni caso, le disposizioni di cui ai commi precedenti, e salvo l'obbligo, per l'agente o rappresentante, a richiesta della ditta, di prestare l'opera di sua competenza per la completa e regolare esecuzione degli affari in corso.

Art. 6.

Le ditte cureranno in quanto possibile la liquidazione delle provvigioni alla fine di ogni trimestre e comunque entro il semestre; le provvigioni saranno pagate non oltre i 30 giorni dall'approvazione del conto relativo. In caso di divergenza sul conto provvigioni, la ditta verserà entro 30 giorni le somme non contestate.

Se per consuetudine la ditta non spedisce le fatture per tramite dell'agente o rappresentante, essa deve almeno alla fin di ogni mese fornire all'agente o rappresentante le copie delle fatture inviate direttamente ai clienti.

Sulle provvigioni maturate l'agente o rappresentante ha diritto ad un anticipo, nel corso del semestre, non superiore al 50 per cento del suo credito per tale titolo, salvo che l'agente o rappresentante risulti debitore della ditta per altro titolo.

L'agente o rappresentante non ha diritto al rimborso delle spese occasionate dalla sua attività, salvo patto in contrario.

Art. 7.

Quando sia pattuito uno « star del credere » a carico dell'agente o rappresentante per inadempienza totale o parziale da parte del compratore, esso non potrà superare il 20 per cento della perdita subita dalla ditta.

Ove la ditta recuperi in tutto o in parte le somme perdute, si farà luogo al rimborso dell'importo dello « star del credere » conteggiato sulla perdita anzidetta.

Tuttavia, ove l'ammontare dell'importo anzidetto a carico dell'agente o rappresentante, in un anno, superi la metà dell'ammontare delle provvigioni maturate nel l'anno medesimo a suo favore, la eccedenza non sarà a carico dell'agente o rappresentante. In tal caso se la ditta intende risolvere il rapporto sarà esonerata dall'obbligo del preavviso.

Eventuali deroghe alle norme di cui al 1° comma del presente articolo potranno essere convenute tra le Associazioni stipulanti, qualora la misura della provvigione superi il 12 per cento.

Per qualche caso particolare potrà essere convenuto tra la ditta mandante e l'agente o rappresentante, uno « star del credere » al di sopra dei limiti anzidetti, a condizione che venga pattuito un supplemento della normale provvigione.

Art. 8.

In caso di risoluzione da parte della ditta di un rapporto a tempo indeterminato dovrà essere dato allo agente o rappresentante un preavviso di almeno 4 mesi.

Ove la ditta preferisca esonerare senz'altro l'agente o rappresentante dalla prestazione, dovrà corrispondergli, in sostituzione del preavviso, una somma pari a tanti dodicesimi delle provvigioni liquidate nell'anno solare precedente, quanti sono i mesi di preavviso spettanti all'agente o rappresentante o una somma a questa proporzionale in caso di esonero da una parte del preavviso.

Qualora il rapporto abbia avuto una durata inferiore all'anno, il detto computo si effettuerà in base alla media mensile delle provvigioni liquidate durante il rapporto stesso.

Ad analogo obbligo è tenuto l'agente o rappresentante nei confronti della ditta in caso di risoluzione del rapporto da parte dell'agente o rappresentante. La ditta può rinunciare al preavviso da parte dell'agente o rappresentante.

Art. 9.

Se il contratto a tempo indeterminato si scioglie per fatto non imputabile all'agente o rappresentante, sarà corrisposta dalla ditta preponente, ai termini dell'articolo 1751 cod. civ. e con le modalità indicate dal Regolamento di cui all'art. 20, una indennità nella misura dell'1 per cento sull'ammontare globale delle provvigioni liquidate durante il corso del contratto. Sulle provvigioni di ciascun anno e fino al limite di L. 2 milioni e mezzo per l'agente o rappresentante impegnato ad esercitare in esclusiva la sua attività per una sola ditta, o di L. 2 milioni per l'agente o rappresentante senza esclusiva, verrà corrisposta una integrazione del 3 per cento, talchè l'aliquota complessiva, nei limiti dei massimali sopra indicati, risulterà del 4 per cento. Sulle provvigioni di ciascun anno comprese tra 2 milioni e mezzo ed i 3 milioni e mezzo per l'agente o rappresentante impegnato ad esercitare in esclusiva la sua attività per una sola ditta o fra i 2 ed i 3 milioni per l'agente o rappresentante senza esclusiva, verrà corrisposta una integrazione dell'1 per cento talchè l'aliquota complessiva, nei limiti dello scaglione sopra indicato risulterà del 2 per cento (cfr. tabella illustrativa).

Da tale indennità deve detrarsi quanto l'agente o rappresentante abbia diritto di ottenere per effetto di atti di previdenza volontariamente compiuti dal preponente in aggiunta al trattamento di previdenza previsto dal presente accordo.

Non si considerano provvigioni le somme corrisposte espressamente e specificatamente a titolo di rimborso o di concorso spese.

Non si considera imputabile all'agente o rappresentante la risoluzione del contratto da esso richiesta in caso di sua invalidità permanente e totale ai termini dell'art. 1751, 3° comma, cod. civ.

Si presume invalido ai sensi del comma precedente l'agente o rappresentante che abbia raggiunto 65 anni di età o 60 anni di età purchè, in quest'ultimo caso, il rapporto sia in atto da almeno 15 anni.

In caso di morte dell'agente o rappresentante l'indennità predetta sarà corrisposta agli eredi a norma dell'art. 1751, 4° comma, cod. civ.

Salvo quanto disposto al successivo art. 10, fino alla data di entrata in vigore del presente accordo gli obblighi delle aziende per l'indennità di cui al primo comma si intendono integralmente soddisfatti dalle competenze spettanti agli agenti o rappresentanti in dipendenza del trattamento Enasarco, ai sensi dell'art. 12 dell'accordo 30 giugno 1938 e successivi aggiornamenti.

Art. 10.

All'agente o rappresentante il cui rapporto si risolva per iniziativa del preponente, successivamente alla entrata in vigore del presente accordo, sempre che il rapporto stesso sia in atto alla entrata in vigore del presente accordo da almeno 10 anni, sarà riconosciuta — in via transitoria ed ai soli effetti della applicazione della indennità di cui al precedente articolo — una anzianità convenzionale pari ad:

anni 4 se la risoluzione avvenga entro il 30 giugno 1957;

anni 3 se la risoluzione avvenga entro il 30 giugno 1958;

anni 2 se la risoluzione avvenga entro il 30 giugno 1959;

anni 1 se la risoluzione avvenga entro il 30 giugno 1960.

La media annua delle provvigioni da prendere a base per la liquidazione della predetta anzianità convenzionale sarà quella dell'ultimo triennio anteriore alla risoluzione del rapporto.

Art. 11.

In relazione a quanto già previsto dall'art. 12 dell'accordo economico 30 giugno 1938, il trattamento di previdenza in favore degli agenti e rappresentanti, i cui rapporti, a termine o non, siano regolati dal presente accordo, viene attuato mediante il versamento, da parte delle ditte, di un contributo del 3 per cento sulle provvigioni liquidate all'agente o rappresentante e da un pari contributo a carico dell'agente o rappresentante che verrà trattenuto dalle ditte all'atto della liquidazione delle provvigioni stesse.

I contributi di cui sopra sono dovuti sulle provvigioni liquidate nell'anno nel limite di 2 milioni di lire e nel limite di 2 milioni e mezzo se l'agente o rappresentante è impegnato ad esercitare in esclusiva la sua attività per una sola ditta.

Anche a tali effetti non si considerano provvigioni le somme corrisposte espressamente e specificatamente a titolo di rimborso o di concorso spese.

Il trattamento previdenziale di cui sopra non ha applicazione, a tutti gli effetti, nei casi in cui le attività di agenzia o rappresentanza commerciale siano esercitate da società per azioni, da società in accomandita per azioni, o da società a responsabilità limitata.

Nella ipotesi predetta le aziende sono però tenute al versamento di un contributo dell'1,50 per cento sulle provvigioni (sempre entro il limite annuo di 2 milioni e mezzo e 2 milioni, rispettivamente per l'agente o rappresentante in esclusiva e per l'agente o rappresentante senza esclusiva) allo scopo di costituire un Fondo di assistenza in favore degli agenti e rappresentanti.

I versamenti effettuati dalle ditte ai sensi del presente articolo non sono ripetibili in qualsiasi caso di risoluzione del rapporto.

Fermo restando quanto disposto all'art. 10, fino alla data di entrata in vigore del presente accordo gli obblighi delle aziende per la previdenza si intendono integralmente soddisfatti, unitamente a quelli per la indennità per lo scioglimento del contratto, come previsto dall'art. 9, dalle competenze spettanti agli agenti e rappresentanti, in dipendenza del trattamento Enasarco, ai sensi dell'art. 12 dell'accordo 30 giugno 1938 e successivi aggiornamenti.

Art. 12.

Le Ditte hanno l'obbligo di iscrivere i propri agenti e rappresentanti all'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio (ENASARCO) entro i sei mesi dall'inizio del rapporto di agenzia o di rappresentanza.

I contributi di cui all'articolo precedente saranno versati all'Ente di cui sopra all'atto della liquidazione delle provvigioni, o, comunque, non oltre tre mesi dalla data della liquidazione stessa; in caso di omesso o ritardato versamento dei contributi fuori di detto ultimo termine, le ditte, se richieste dall'Ente, son tenute a versare altresì le spese e gli interessi di mora in misura pari al doppio del tasso ufficiale di sconto.

Anche la indennità di cui all'articolo 9 verrà accantonata presso l'ENASARCO con le modalità da stabilire nel regolamento di cui all'articolo 20 a condizione che l'Istituto si impegni di corrispondere annualmente alle aziende interessate un interesse del 4 per cento sulle somme accantonate.

Art. 13.

Il presente accordo non sostituisce le pattuizioni individuali eventualmente più favorevoli per l'agente o rappresentante.

Art. 14.

Le controversie circa l'interpretazione e l'applicazione del presente accordo dovranno essere sottoposte per il tentativo di conciliazione all'esame delle Associazioni stipulanti.

Art. 15.

Il presente accordo entra in vigore il 1° luglio 1956 e, salvo quanto disposto dall'art. 16, avrà la durata di tre anni; ove non venga disdetto da una delle parti con un preavviso di mesi quattro si intenderà rinnovato di anno in anno.

Art. 16.

Qualora, in qualunque momento della durata del presente accordo, venisse intrapresa un'azione legislativa tendente a modificare le clausole dell'accordo stesso, o che comunque comporti oneri nuovi, le parti si impegnano — su invito di una di esse — a riunirsi immediatamente per concertarsi sui provvedimenti da adottare perchè la sostanza e lo spirito del presente accordo, ed in particolare il complesso degli oneri da essi derivanti, non subiscano modificazioni.

Ove non sia possibile raggiungere un accordo prima della data della eventuale entrata in vigore della nuova norma, da tale ultima data il presente accordo si intenderà decaduto.

Art. 17.

Fermo restando quanto disposto dall'articolo precedente, le disposizioni del presente accordo relative alla indennità di scioglimento del contratto ed alla previdenza sono correlative ed inscindibili tra di loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Art. 18.

Si intende richiamare la disposizione transitoria di cui all'art. 15 dell'accordo 30 giugno 1938, disposizione che forma parte integrante del presente accordo.

Art. 19.

Le parti si riservano di procedere con separato accordo alla revisione del Regolamento della previdenza per adeguarlo alle nuove norme previste dal presente accordo.

Art. 20

Le parti si riservano di provvedere con separato accordo alla redazione di un apposito regolamento per l'accantonamento ed il versamento agli aventi diritto della indennità per la risoluzione del rapporto.

TABELLA A

Classi di importo annuo delle provvigioni computabili	ALIQUOTE		
	Indennità base	Indennità integrativa	Totale
A) Agenti e rappresentanti senza esclusiva			
I - sulle provvigioni fino a L. 2.000.000 annue	1 %	3 %	4 %
II - sulla quota di provvigione da L. 2.000.001 a L. 3.000.000 annue	1 %	1 %	2 %
III - sulla quota eccedente le L. 3.000.000 annue	1 %	—	1 %
B) Agenti e rappresentanti in esclusiva			
I - sulle provvigioni fino a L. 2.500.000 annue	1 %	3 %	4 %
II - sulla quota di provvigione da L. 2.500.001 a L. 3.500.000 annue	1 %	1 %	2 %
III - sulla quota eccedente le L. 3.500.000 annue	1 %	—	1 %

Dichiarazione a verbale.

Le Organizzazioni stipulanti degli agenti e rappresentanti di commercio danno atto all'altra parte contraente che l'accordo economico sottoscritto in pari data rappresenta una disciplina normativa e previdenziale del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale, che contempera le attuali possibilità della economia nazionale con le esigenze della categoria rappresentata.

Esse assumono pertanto impegno, anche in relazione alla norma di cui all'art. 16 dell'accordo, di portare a conoscenza dei presentatori dei disegni di legge attualmente all'esame del Parlamento questo loro apprezzamento sugli accordi raggiunti in campo sindacale che esse considerano lo strumento più idoneo per la regolamentazione dei rapporti dei propri associati con le case mandanti.

Visto, Il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

ACCORDO 17 LUGLIO 1957 PER LA REDAZIONE DELLE DISPOSIZIONI REGOLAMENTARI DI CUI AGLI ARTICOLI 19 E 20 DELL'ACCORDO ECONOMICO 20 GIUGNO 1956 PER LA DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI AGENZIA E RAPPRESENTANZA COMMERCIALE

Il giorno 17 luglio 1957 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente Cav. del Lav. Dott. *Alighiero De Micheli*, dal Vice Presidente On. Ing. *Quinto Quintieri* e dall'Ing. *Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato Permanente per gli Affari Sindacali, assistiti dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'avv. *Riccardo Cocco*, dal prof. *Marcello Andreoli* e e dall'Avv. *Enzo Bajocco*; con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai signori: Dott. *Giuseppe Arena*, Avv. *Franco Bassani*, Avvocato *Erminio Canovi*, Dott. *Eugenio Capra*, Dott. *Alberto Colli*, Dott. *Giovanni Cristina*, Dott. *Antonio Dall'Ara*, Dott. *Piero Fassio*, Rag. *Luigi Granata*, Avvocato *Giovanni Mascini*, Avv. *Domenico Melocchi*, Dott. *Dino Stefani*;

la CONFEDERAZIONE COOPERATIVA ITALIANA, rappresentata dal Presidente Sen. Avv. *Vincenzo Menghi* e dal Segretario Generale Dott. *Livio Malfettani* assistiti dal Capo Servizio Legale Avv. *Antonio D'Angelo*, in rappresentanza anche, per quanto occorra, delle proprie Federazioni Nazionali interessate;

e

le seguenti Associazioni Nazionali in rappresentanza degli Agenti e Rappresentanti di Commercio;

la FEDERAZIONE ITALIANA AGENTI RAPPRESENTANTI VIAGGIATORI E PIAZZISTI (F.I.A.R.V.E.P.), rappresentata dal Segretario Generale Sig. *Ferruccio Rigamonti* e dai Sigg.: *Alberto Pratesi* e *Costanzo Bartolucci*; con l'intervento della CONFEDERAZIONE GENERALE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dai Segretari Generali On. *Fernando Santi* e Dott. *Luciano Lama*;

la FEDERAZIONE NAZIONALE ASSOCIAZIONI AGENTI E RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO (F.N.A.R.C.), rappresentata dal Presidente Cav. Uff. *Ugo Volpi* e dal Vice Presidente Sig. *Francesco Bonfardeci*;

il SINDACATO NAZIONALE AGENTI E RAPPRESENTANTI VIAGGIATORI E PIAZZISTI, rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Enrico Meneghelli*, dal Vice Segretario Nazionale Sig. *Agostino Riccitelli* e, per gli agenti di commercio ad esso aderenti, il SINDACATO NAZIONALE AGENTI PROPAGANDISTI IN SPECIALITÀ MEDICINALI (S.N.A.P.M.), rappresentato dal Segretario Nazionale Cav. *Renato Simoni* e dal vice Segretario Nazionale Sig. *Vito Guidi* e dal sig. *Raman Alfredo*, assistiti dalla FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI ADDETTI SERVIZI COMMERCIALI ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Generale Cav. Uff. *Giulio Pettinelli* e dai componenti il Consiglio Nazionale sigg. Avv. Prof. *Sebastiano Ferlito*, Cav. *Emilio Ronchi*; con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI LAVORATORI, rappresentata dal Segretario Confederale Dott. *Paolo Cavezzali*, assistito dall'Ing. *Salvatore Bruno*;

l'UNIONE ITALIANA AGENTI E RAPPRESENTANTI, VIAGGIATORI E PIAZZISTI (U.I.A.R.V.E.P.), rappresentata dal Segretario Cav. Uff. *Giuseppe Raffo* e dai Signori: Cav. *Michele Mondino* e *Giacomo Reda*; con l'intervento dell'UNIONE ITALIANA DEL LAVORO, rappresentata dal Segretario Confederale Sig. Cav. Uff. *Giuseppe Raffo*, dal Dott. *Guglielmo Rizzo*;

l'UNIONE SINDACATI AUTONOMI RAPPRESENTANTI DI COMMERCIO INDUSTRIA (U.S.A.R.C.I.), rappresentata dal Presidente Nazionale Dott. Ing. Comm. *Guido Pastore*, dal Vice Presidente Nazionale Comm. *Virgilio Cavaglià*, assistiti dal Segretario Avv. *C. E. Croce*;

Il giorno 17 luglio 1957 in Roma

tra

la CONFEDERAZIONE GENERALE DELL'INDUSTRIA ITALIANA, rappresentata dal Presidente Cav. del Lav. Dott. *Alighiero De Micheli*, dal Vice Presidente On. Ing. *Quinto Quintieri* e dall'Ing. *Emilio Zacchi*, Presidente del Comitato Permanente per gli Affari Sindacali, assistiti dal Vice Segretario Generale Avv. *Rosario Toscani*, dall'Avv. *Riccardo Cocco*, dal Prof. *Marcello Andreoli* e dall'Avv. *Enzo Bajocco*; con la partecipazione di una Delegazione industriale composta dai signori: Dott. *Giuseppe Arena*, Avv. *Franco Bassani*, Avv. *Erminio Canovi*, Dott. *Eugenio Capra*, Dott. *Alberto Colli*, Dott. *Giovanni Cristina*, Dott. *Antonio Dall'Ara*, Dott. *Piero Fassio*, Rag. *Luigi Granata*, Avvocato *Giovanni Mascini*, Avv. *Domenico Melocchi*, Dott. *Dino Stefani*;

la CONFEDERAZIONE COOPERATIVA ITALIANA, rappresentata dal Presidente Sen. Avv. *Vincenzo Menghi* e dal Segretario Generale Dott. *Livio Malfettani* assistiti dal Capo Servizio Legale Avv. *Antonio D'Angelo*, in rappresentanza anche, per quanto occorra, delle proprie Federazioni Nazionali interessate;

e

il SINDACATO NAZIONALE AGENTI VIAGGIATORI RAPPRESENTANTI PIAZZISTI (C.I.S.N.A.L.), rappresentato dal Segretario Nazionale Sig. *Sergio Baldi*, dal Signor *En-*

rico Bruni dell'Ufficio sindacale della Confederazione Italiana Sindacati Nazionali Lavoratori e dal Dr. *Orfeo Sellani*, Segretario della FEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI COMMERCIO; con l'intervento della CONFEDERAZIONE ITALIANA SINDACATI NAZIONALI LAVORATORI, rappresentata dal Dott. *Giuseppe Landi*;

si è stipulato il presente accordo per provvedere alla redazione delle disposizioni regolamentari di cui agli artt. 19 e 20 dell'accordo economico per la disciplina del rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale dalle stesse parti sottoscritto il 20 giugno 1956.

Art. 1.

L'Ente Nazionale Assistenza Agenti e Rappresentanti di Commercio (E.N.A.S.A.R.C.O.) provvede, secondo le norme del presente Regolamento, alla separata gestione de:

1) il Fondo « Previdenza »;

2) il Fondo « Indennità per la risoluzione del rapporto »;

3) il Fondo « Assistenza ».

1. — Il Fondo « Previdenza » è costituito dai contributi dovuti da ciascuna ditta industriale o azienda cooperativa (indicate in seguito con la parola « ditta ») e dai rispettivi agenti e rappresentanti (indicati in seguito con la parola « agenti ») previsti dall'articolo 11, primo e secondo comma dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956.

Il Fondo provvede alla erogazione delle prestazioni previdenziali, le quali consistono nella capitalizzazione dei conti individuali disciplinata dal presente Regolamento od in forme vitalizie equipollenti, che possono essere deliberate dagli organi amministrativi dell'Ente. In tale ipotesi deve essere in ogni caso assicurata all'agente la facoltà di opzione per il sistema dei conti individuali regolato dal presente accordo e la misura degli interessi da accreditare ai conti stessi non potrà essere inferiore al 2 per cento.

2. — Il Fondo « Indennità per la risoluzione del rapporto » è costituito dalle somme dovute a norma dell'art. 9 dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956. Sull'ammontare delle somme versate dalle ditte l'Ente corrisponderà alle ditte medesime l'interesse annuo del 4 per cento.

Il Fondo provvede alla erogazione agli agenti della indennità per la risoluzione del rapporto.

3. — Il Fondo « Assistenza » è costituito dai contributi dovuti da ciascuna ditta, previsti dall'art. 11, quinto comma dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956 e dagli accreditamenti di cui all'art. 8 del presente Regolamento. Il Consiglio di Amministrazione dell'Ente fissa annualmente le prestazioni del Fondo in relazione alle disponibilità del Fondo stesso.

Art. 2.

Le ditte tenute all'applicazione dell'Accordo 20 giugno 1956 hanno l'obbligo di iscrivere i propri agenti all'Ente entro sei mesi dall'inizio del rapporto di agenzia, comunicando la data di inizio del rapporto stesso e le generalità dell'agente opportunamente documentate da certificati anagrafici, forniti dall'interessato, ed il relativo domicilio, specificando, quando l'agente sia una Società per Azioni, o in accomandita per azioni, o a responsabilità limitata, la denominazione di essa.

Le ditte comunicheranno all'Ente la cessazione del rapporto di agenzia entro un mese dalla cessazione stessa, specificando se è dovuta a dimissioni dell'agente o ad iniziativa della ditta e, in quest'ultimo caso, se la risoluzione del rapporto è dipesa da fatto imputabile all'agente. Le ditte comunicheranno altresì le variazioni del domicilio e dei dati anagrafici dell'agente in base a documenti forniti dall'interessato.

Nel caso in cui l'agente sia una Associazione di fatto, una Società semplice, collettiva o in accomandita semplice, l'iscrizione di essa all'Ente deve essere effettuata dalla ditta, mentre i dati relativi ai singoli soci e la precisazione delle percentuali dei versamenti da accreditare ad ognuno di essi debbono essere forniti a cura della Società agente.

I soci delle Società indicate nel comma precedente possono esercitare individualmente i diritti derivanti dall'iscrizione all'Ente, che darà comunicazione alla Società a cui l'interessato partecipa di tutti i provvedimenti adottati.

Art. 3.

Le ditte trasmetteranno all'Ente gli importi dei contributi previsti dall'art. 11 dell'Accordo economico 20 giugno 1956 trattenuti sulle provvigioni liquidate ai propri agenti e quelli di propria competenza in una unica soluzione all'atto del pagamento delle provvigioni, e comunque non oltre tre mesi dalla data della avvenuta liquidazione di esse.

Le somme dovute per l'« Indennità per la risoluzione del rapporto » sulle provvigioni liquidate nel corso di ogni anno solare (1° gennaio-31 dicembre) saranno trasmesse all'Ente entro il 31 marzo successivo.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto nel corso dell'anno solare i massimali di cui agli artt. 9 e 11 dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956 saranno ridotti in proporzione ai mesi di durata del rapporto nell'anno solare stesso.

Tutti i versamenti dovranno essere accompagnati con una distinta da cui risulti chiaramente la causale del versamento riferita a ciascun agente.

Qualora il versamento sia effettuato con vaglia postale o con versamento sul c/c postale dell'Ente, debbono essere riportati sulla distinta gli estremi del bollettino postale.

La ricevuta dei versamenti viene rilasciata direttamente dall'Ente, a meno che essi non siano effettuati per vaglia postale o con versamento sul c/c postale dell'Ente stesso, nel qual caso le relative ricevute tengono luogo di quella dell'Ente.

Gli obblighi derivanti all'Ente per effetto del versamento dei contributi sorgono alla data di ricezione dei singoli versamenti.

Il versamento dei contributi dovuti esaurisce gli obblighi posti a carico delle ditte dagli articoli 9 e 11 dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956.

Art. 4.

Le ditte che omettono l'iscrizione dei propri agenti a norma del precedente articolo rimangono responsabili del versamento dei contributi relativi alle provvigioni liquidate, di spettanza propria e dei propri mandatari, maturate dall'inizio del rapporto fino alla data di iscrizione dell'agente all'Ente, gravati degli interessi di mora in misura pari al doppio del tasso ufficiale di sconto.

Sono altresì tenute alla corresponsione degli interessi di mora in misura pari al doppio del tasso ufficiale di sconto le ditte che effettuino il versamento dei contributi oltre i termini previsti dal precedente art. 3.

La corresponsione degli interessi decorre dalla data in cui i contributi avrebbero dovuto essere versati e viene effettuata su richiesta dell'Ente.

E' tuttavia in facoltà dell'Ente di dispensare dal pagamento degli interessi di mora quando la mancata tempestiva iscrizione degli agenti e il ritardo nel versamento dei contributi dipenda obiettivamente da causa non imputabile alle ditte.

Art. 5.

L'Ente istituisce nelle singole gestioni « Previdenza » e « Indennità per la risoluzione del rapporto » per ciascun agente conti individuali in cui annota i versamenti effettuati dalle ditte sotto la data dell'avvenuta ricezione di essi.

Su detti conti devono essere annotati altresì tutti gli accreditamenti derivanti da attribuzioni di utili o da altre cause, nonchè gli eventuali addebiti posti a carico di ciascun agente.

Art. 6.

L'Ente, all'atto della istituzione del primo conto di ciascun agente, rilascia all'interessato un certificato di iscrizione.

Nel trimestre successivo alla data di approvazione del bilancio consuntivo di ciascun esercizio finanziario l'Ente trasmette a ciascun iscritto un riepilogo dei conti ad esso intestati nelle gestioni « Previdenza » e « Indennità per la risoluzione del rapporto » da cui risultino, in relazione a ciascuna ditta mandante, i versamenti accreditati alla data di chiusura dell'esercizio stesso.

Entro la stessa data l'Ente provvederà ad inviare alle ditte un estratto conto delle somme versate per la previdenza e per l'indennità di risoluzione del rapporto ed a comunicare l'ammontare degli interessi di cui al punto 2 del precedente art. 1.

Trascorsi tre mesi dall'invio del riepilogo, ove non pervengano reclami, esso si intende approvato dagli interessati.

Art. 7.

I fondi rappresentati dal versamento dei contributi e dalle altre entrate, dedotte le spese necessarie per la gestione dell'Ente, saranno impiegati secondo un piano determinato anno per anno dal Consiglio di Amministrazione, il quale fissa le relative quote, nelle seguenti forme:

a) titoli di Stato o garantiti dallo Stato;

b) annualità dovute dallo Stato;

c) cartelle o titoli equiparati emessi dagli istituti esercenti il credito fondiario;

d) depositi fruttiferi presso Istituti di credito di notoria solidità;

e) mutui a Istituti per le case popolari e alle cooperative edilizie sovvenzionate dallo Stato; mutui a cooperative edilizie di iscritti all'Ente;

f) beni immobili;

g) mutui ipotecari.

Il piano annuale è sottoposto all'approvazione del Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale.

Gli investimenti diversi dall'acquisto di titoli di Stato devono in ogni caso garantire un utile superiore a quello che si ricaverebbe dall'acquisto di essi.

In ogni caso deve essere destinata a depositi sui conti correnti di cui al punto *d)* la percentuale dei contributi di ciascun anno ritenuta necessaria dal Consiglio di Amministrazione per assicurare in ogni momento la disponibilità dei fondi per le liquidazioni spettanti agli agenti.

Per quanto riguarda la gestione del Fondo « Assistenza » i fondi disponibili possono essere impiegati esclusivamente nelle forme previste ai punti *a)*, *b)*, *c)*, *d)*.

I singoli investimenti, nei limiti del piano annuale di cui sopra, sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente — previo parere di apposito Comitato espresso dallo stesso Consiglio di Amministrazione — che determinerà di volta in volta le modalità e il tasso di interesse per le operazioni di credito e la misura del canone annuo da realizzare per ciascun immobile che venga acquistato.

Il Consiglio di Amministrazione può peraltro delegare al Presidente la facoltà di deliberare su conforme parere del Comitato di cui al comma precedente, per gli investimenti concernenti:

depositi sui conti correnti fruttiferi presso Istituti di credito;

mutui ipotecari inferiori a 20 milioni di lire.

Art. 8.

Sempre che gli organi amministrativi dell'Ente non deliberino, in relazione a quanto previsto dall'art. 1 del presente Regolamento, forme previdenziali vitalizie, dall'utile di esercizio della gestione « Previdenza » verrà ogni anno prelevata una percentuale fino al 10 per cento, che sarà accreditata al Fondo « Assistenza ».

Il residuo utile netto verrà ripartito sui singoli conti individuali in misura percentuale pari all'incidenza dell'utile stesso sull'importo complessivo dei singoli conti individuali risultante al 31 dicembre dell'anno precedente.

Al « Fondo Assistenza » verrà altresì accreditato alla fine di ciascun anno l'utile di esercizio della gestione « Indennità per la risoluzione del rapporto ».

Art. 9.

L'Ente non potrà procedere alla liquidazione della parte di contributi versati a carico della ditta sul conto individuale « Previdenza » per le provvigioni maturate sino al 30 giugno 1956, e alla liquidazione del conto individuale « Indennità per la risoluzione del rapporto » senza l'attestazione della ditta da cui risulti, oltre la data di cessazione del rapporto, che la cessazione del rapporto stesso non è dipesa da fatto imputabile all'agente.

Nell'ipotesi prevista dall'art. 10 dell'accordo economico collettivo 20 giugno 1956 l'Ente liquiderà i contributi accumulati sul conto individuale « Indennità per la risoluzione del rapporto » dal 1° luglio 1956, rimanendo a carico della ditta la integrazione fino all'importo di 4 anni di indennità.

L'attestazione di cui al 1° comma non occorre quando l'agente richieda la risoluzione del contratto in caso di sua invalidità permanente e totale da accertare in base alle norme di legge in materia.

L'attestazione non occorre inoltre nel caso in cui l'agente dimissionario abbia compiuto i 65 anni di età; oppure se abbia raggiunto i 60 anni di età, purchè in questo caso il rapporto sia in atto da almeno 15 anni; oppure nel caso in cui la liquidazione venga richiesta dagli eredi e la morte del dante causa sia intervenuta in pendenza di rapporto di agenzia o rappresentanza.

La sentenza passata in giudicato, che esclude che la cessazione del rapporto sia dipesa da fatto imputabile all'agente, tiene luogo della attestazione della ditta.

Art. 10.

Salvo quanto previsto all'ultimo comma del presente articolo, se la risoluzione del rapporto avviene per fatto imputabile all'agente, la quota parte di contributi « Previdenza » versati dalle ditte a proprio carico per le provvigioni maturate sino al 30 giugno 1956, nonchè i contributi accumulati sul conto individuale « Indennità per la risoluzione del rapporto » verranno rimborsati alla ditta, su richiesta della stessa.

L'agente per opporsi ai rimborsi alla ditta di cui al comma precedente deve dimostrare che esiste contestazione circa le cause di risoluzione del rapporto.

L'opposizione perderà peraltro efficacia dopo otto mesi dalla data di risoluzione del rapporto, se entro detto termine, persistendo la contestazione, l'agente non avrà adito l'Autorità giudiziaria per la definizione della controversia sulle cause della risoluzione del rapporto.

Qualora sia stata adita l'Autorità giudiziaria nel termine previsto nel comma precedente, l'Ente non procederà alle liquidazioni di cui al comma primo fino a che la vertenza sulle cause della risoluzione del rapporto non sia stata definita con sentenza passata in giudicato.

Se la risoluzione del rapporto è avvenuta per dimissioni dell'agente, la quota parte dei contributi versati dalle ditte a proprio carico nel conto individuale di previdenza ed afferente a provvigioni maturate anteriormente al 1° luglio 1956, non spettante all'agente in quanto dimissionario, sarà accantonata in un fondo speciale presso l'Ente per essere utilizzata in conformità di quanto sarà stabilito dal Consiglio di Amministrazione dell'Ente. Qualora l'agente rivendichi il versamento, eccependo che la causa della risoluzione non è imputabile a sue dimissioni, valgono le norme di cui al 2°, 3°, 4° comma del presente articolo.

Art. 11.

Il presente Regolamento entra in vigore dal 1° luglio 1957 ed avrà la stessa durata dell'accordo economico 20 giugno 1956.

NORME TRANSITORIE

Le ditte sono tenute a versare in unica soluzione entro tre mesi dalla data di sottoscrizione del presente Regolamento gli importi relativi alla indennità per la risoluzione del rapporto sulle provvigioni liquidate nel 1956 ed afferenti al periodo 1° luglio-31 dicembre 1956 computati sui massimali di cui all'art. 9 dell'accordo economico 20 giugno 1956, ridotti alla metà.

Parimenti, nei casi in cui le attività di agenzia o rappresentanza commerciale siano esercitate da società per azioni, da società in accomandita per azioni o da società a responsabilità limitata, le ditte sono tenute a versare in unica soluzione, ove non avessero già provveduto, entro il termine di cui al comma precedente, i contributi previsti dall'art. 11, quinto comma dell'accordo economico 20 giugno 1956 sulle provvigioni maturate dopo il 1° luglio 1956 e liquidate fino alla data di sottoscrizione del presente Regolamento. Per le provvigioni maturate nel periodo 1° luglio-31 dicembre 1956 i predetti contributi dovranno essere calcolati sui previsti massimali annui, ridotti alla metà. Le eventuali eccedenze di versamenti già effettuati, dovute al computo dei contributi sugli interi massimali annui, saranno accreditati alle ditte per il conguaglio con i succesivi versamenti.

Sempre nei casi in cui le attività di agenzia o rappresentanza commerciale siano esercitate da società per azioni, da società in accomandita per azioni o da società a responsabilità limitata, i contributi di previdenza, dovuti a norma del precedente accordo economico del 1938 e successive modificazioni, afferenti al periodo 1° gennaio-30 giugno 1956 saranno calcolati sui massimali annui ridotti alla metà. Le eventuali eccedenze di versamenti già effettuati, dovute al computo sugli interi massimali annui, saranno accreditate alle ditte, per la quota a carico delle ditte medesime, per il conguaglio con i successivi versamenti, mentre saranno definitivamente accreditate sui singoli conti individuali per la quota a carico delle società agenti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(8151758) Roma - Istituto Poligrafico dello Stato - G. C.